

**PEMOTONGAN TUNJANGAN PEGAWAI NEGERI SIPIL
YANG TIDAK DISIPLIN MENURUT AKAD IJ RAH
(Studi Kasus Kantor Dinas Perhubungan Kab. Pidie)**

SKRIPSI



Diajukan Oleh:

KHAIRUNNISA

Mahasiswi Fakultas Syariah dan Hukum
Prodi Hukum Ekonomi Syariah
NIM: 121310075

**FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR- RANIRY
DARUSSALAM-BANDA ACEH
2018 M/1439 H**

**PEMOTONGAN TUNJANGAN PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG
TIDAK DISIPLIN MENURUT AKAD IJARAH
(Studi Kasus Kantor Dinas Perhubungan Kab. Pidie)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniri
Darussalam Banda Aceh Sebagai Salah Satu Beban Studi
Program Sarjana (S-1) Dalam Ilmu Hukum Islam

Oleh:

KHAIRUNNISA

Mahasiswi Fakultas Syari'ah dan Hukum
Prodi HukumEkonomiSyariah
NIM : 121310075

Disetujui untuk Diuji/ *Dimunaqasyahkan* Oleh:

Pembimbing I,



Prof. Dr. H. Muslim Ibrahim, MA
NIP.194810181986011001

Pembimbing II,



Amrullah, SHI, LLM
NIP. 198212112015031003

**PEMOTONGAN TUNJANGAN PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG TIDAK
DISIPLIN MENURUT AKAD IJARAH
(Studi Kasus Kantor Dinas Perhubungan Kab. Pidie)**

SKRIPSI

Telah Diuji Oleh Panitia Ujian *Munaqasyah* Skripsi
Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry dan Dinyatakan Lulus
Serta Diterima Sebagai Satu Beban Studi Program Sarjana (S.1)
Dalam Ilmu Hukum Islam

Pada Hari/Tanggal : Kamis, 28 Juni 2018
14 Syawal 1439

Di Darussalam-Banda Aceh
Panitia Sidang *Munaqasyah* Skripsi

Ketua,



Prof. Dr. Muslim Ibrahim, MA
NIP. 194810181986011001

Sekretaris,



Amrullah, SHI, LLM
NIP. 198212112015031003

Penguji I,



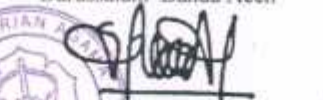
Dr. Bismillah Abdin, S.Ag., M.Si
NIP. 197209021997031001

Penguji II,



Faisal Fauzan, SE., M.Si, Ak
NIDN. 0113067802

Mengetahui,
Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry
Darussalam-Banda Aceh



Muhammad Siddiq, MH, PhD
NIP. 197703032008011015



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp. / Fax. 0651-7557442 Email : fsh@ar-raniry.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Khairunnisa
NIM : 121310075
Prodi : Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas : Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

- 1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.**
- 2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.**
- 3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.**
- 4. Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data.**
- 5. Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggungjawab atas karya ini.**

Bila dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 06 Juni 2018

Yang Menyatakan



(Khairunnisa)

ABSTRAK

Nama : Khairunnisa
Nim : 121310075
Fakultas/ Prodi : Syariah dan Hukum/ Hukum Ekonomi Syariah
Judul : Pemotongan Tunjangan Pegawai Negeri Sipil yang Tidak Disiplin Menurut Akad *Ij rah* (Studi Kasus Kantor Dinas Perhubungan Kab. Pidie).
Tanggal Munaqasyah : 28 Juni
Tebal Skripsi : 74 halaman
Pembimbing I : Prof. Dr. H. Muslim Ibrahim, MA
Pembimbing II : Amrullah. SHI, LLM
Kata Kunci : Pemotongan Tunjangan, Pegawai Negeri Sipil, Disiplin, Akad *Ij rah*.

Disiplin kerja sangat penting bagi pegawai karena sangat mempengaruhi produktivitas kerja. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri setiap pegawainya terhadap peraturan yang ditetapkan. Dalam upaya menciptakan kinerja dan kedisiplinan pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan kinerja yang baik. Pegawai yang tidak disiplin maka tunjangannya akan dipotong, kebijakan tersebut diberlakukan kepada pegawai yang melanggar aturan yang ditetapkan oleh Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie. Pertanyaan penelitian dalam skripsi ini adalah upaya hukum apa saja terhadap PNS yang tidak disiplin di Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie dan bagaimana pemotongan tunjangan PNS tidak disiplin yang ditetapkan di Dinas Kabupaten Pidie menurut akad *ij rah*. Metode penelitian yang digunakan adalah berbentuk data lapangan (*field research*) dan kepustakaan (*library research*). Hasil Penelitian menunjukkan bahwa PNS yang tidak disiplin dalam bekerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie akan dikenakan upaya hukum yakni berupa pemotongan tunjangan. Hal ini berdasarkan pada Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 12 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pemberian, Pemotongan, dan Penghentian Pembayaran Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kepegawaian Negara. Dalam hal ketidakdisiplinan waktu maka termasuk kedalam kekurangan waktu dalam bekerja. Menurut Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah pada Pasal 317 dijelaskan bahwa kelebihan waktu dalam *ij rah* yang dilakukan oleh *musta'jir* (orang yang menyewa/memberi jasa) harus dibayar berdasarkan kesepakatan atau kebiasaan. Sebaliknya, apabila terjadi kekurangan waktu dalam *ij rah* juga harus dibayarkan sesuai kesepakatan dan kebiasaan. Oleh karena itu, pemotongan tunjangan PNS dapat dilakukan oleh Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie.

KATA PENGANTAR



Dengan memanjatkan segala puji dan syukur kehadiran Allah Swt yang telah melimpahkan rahmat-Nya yang melimpah, penulis telah dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pemotongan Tunjangan Pegawai Negeri Sipil yang Tidak Disiplin Menurut Akad Ijārah(Studi Kasus Dinas Perhubungan Kab. Pidie)”**. Penulisan ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Salawat dan salam penulis sanjung sajikan kepada junjungan kita Nabi Muhammad Saw yang telah menjadi panutan dalam melakukan segala hal. Juga salam dan kehormatan kepada keluarga Serta para sahabat, tabi'in dan para ulama yang senantiasa berjalan dalam risalah-Nya, yang telah memimbing umat manusia dari alam kebodohan ke alam pembaharuan yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Selama penulisan skripsi ini tentunya penulis mendapat banyak bantuan dari berbagai pihak yang telah mendukung dan membimbing penulis. Oleh karenanya, tersirat ucapan terimakasih sebanyak-banyaknya kepada:

1. Prof. Dr. H. Muslim Ibrahim, MA sebagai pembimbing I skripsi yang tak pernah lelah membantu dan memberi arahan kepada penulis sehingga terwujudnya skripsi ini.

2. Amrullah, SHI, LLM sebagai pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu dan idenya dalam membimbing penulisan skripsi ini sehingga penulis bisa memberikan yang terbaik.
3. Muhammad Siddiq, MH, PhD selaku dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry, serta semua dosen dan asisten yang telah membekali ilmu sejak semester pertama hingga akhir.
4. Dr. Bismi Khalidin, S.Ag, M.Si selaku Ketua Prodi Hukum Ekonomi Syariah dan seluruh staf Prodi Hukum Ekonomi Syariah.
5. Arifin Abdullah, S.H.I., M.H sebagai Penasehat Akademik (PA) yang membantu penulisan secara akademik selama dalam masa perkuliahan menempuh S-1 Hukum Ekonomi Syariah.
6. Teristimewa ucapan terimakasih penulis hantarkan kepada ayahanda Abdullah Ahmad dan ibunda Anidar Wati, adik Muhammad Fadhil, dan Muhammad Riski Maulana yang selalu memberikan dukungan dan do'a yang tiada hentinya.
7. Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie yang telah memberikan data dan informasi mengenai penyusunan skripsi ini.
8. Sahabat karib Riska, Murti, Nini, Sri, Iga, Muna, Qurrati, Nadiya, juga teman-teman seperjuangan Prodi HES angkatan 2013 yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah sama-sama berjuang melewati setiap tahapan ujian yang ada dikampus dan yang telah memberikan dukungan serta semangat sehingga karya ilmiah ini selesai.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi jauh dari kata sempurna, baik dalam isi maupun dalam teknis penulisannya. Oleh karena itu penulis mengharapkan adanya penelusuran lebih lanjut mengenai penulisan ini, serta kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan ini. Akhirnya kepada Allah jualah kita berserah diri dan memohon petunjuk serta ridha-Nya dalam mengarungi kehidupan ini.

Banda Aceh, 28 Mei 2018

Penulis

(Khairunnisa)
NIM: 121310075

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Pedoman Transliterasi Arab Latin yang merupakan hasil keputusan bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I Nomor: 158 Tahun 1887 dan Nomor : 0543b/U/1987.

1. Konsonan

No	Arab	Latin	Ket	No	Arab	Latin	Ket
1	ا	Tidak dilambangkan		16	ط	ṭ	dengan titik di bawahnya
2	ب	B		17	ظ	ẓ	dengan titik di bawahnya
3	ت	T		18	ع		
4	ث	ṯ	s dengan titik di atasnya	19	غ	G	
5	ج	J		20	ف	F	
6	ح	ḥ	h dengan titik di bawahnya	21	ق	Q	
7	خ	kh		22	ك	K	
8	د	D		23	ل	L	
9	ذ	ḏ	z dengan titik di atasnya	24	م	M	
10	ر	R		25	ن	N	
11	ز	Z		26	و	W	
12	س	S		27	هـ	H	
13	ش	sy		28	هـ		
14	ص	ṣ	s dengan titik di bawahnya	29	ي	Y	
15	ض	ḍ	d dengan titik di bawahnya				

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal dan vokal rangkap:

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin
◌َ	<i>Fathah</i>	A
◌ِ	<i>Kasrah</i>	I
◌ُ	<i>Dammah</i>	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf, yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf
◌ِ ي	<i>Fathah dan ya</i>	Ai
◌ِ و	<i>Fathah dan wau</i>	Au

Contoh:

كيف : *kaifa*

هول : *haua*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda
◌ِ ا	<i>Fatahah dan alif atau ya</i>	Ā
◌ِ	<i>Kasrah</i>	Ī
◌ِ و	<i>Dammah dan waw</i>	Ū

Contoh:

قال : *qāla*

رَمَى : ramā

قِيلَ : qīla

يَقُولُ : yaqūlu

4. Ta Marbutah (ة)

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua:

a. Ta marbutah (ة) hidup

Ta marbutah hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah t.

b. Ta marbutah (ة) mati

Ta marbutah (ة) yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah h.

c. Kalau pada suatu kata yang lain akhir katanya ta marbutah (ة) diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta marbutah (ة) itu ditransliterasikan dengan h.

Contoh:

رَوْضَةُ الْاَطْفَالِ : *rawdah al-atfāl/ raudatul atfāl*

الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ : *al-Madīnah al-Munawwarah/ al-Madīnatul*

Munawwarah

مَلْحَةٌ : *talhah*

Catatan:

Modifikasi

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi, seperti M. Syuhudi Ismail. Sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh: Hamad Ibn Sulaiman.
2. Nama Negara dan kota ditulis menurut ejaan bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr, Beirut, bukan Bayrut, dan sebagainya.
3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam kamus bahasa Indonesia tidak ditransliterasikan. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Surat Keputusan Penetapan Pembimbing

Lampiran 2: Surat Permohonan Kesiediaan Memberi Data

Lampiran 3: Surat Memperoleh Izin Penelitian

Lampiran 4: Daftar Wawancara

Lampiran 5: Riwayat Hidup Penulis

DAFTAR ISI

LEMBARAN JUDUL	
PENGESAHAN PEMIMBING	
PENGESAHAN SIDANG	
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vi
TRANSLITERASI	ix
DAFTAR LAMPIRAN	xii
DAFTAR ISI.....	xiii

BAB SATU PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Penjelasan Istilah.....	6
1.5 Kajian Pustaka.....	7
1.6 Metode Penelitian	9
1.7 Sistematika Penulisan	10

BAB DUA IJ RAH, TUNJANGAN DAN PEGAWAI NEGERI SIPIL

2.1 Konsep <i>Ij rah</i> dalam Islam	12
2.1.1 Pengertian <i>Ij rah</i>	12
2.2.1 Landasan Hukum <i>Ij rah</i>	15
2.2.3 Rukun dan Syarat <i>Ij rah</i>	22
2.2.4 Pembagian <i>Ij rah</i>	25
2.2 Tunjangan	26
2.2.1 Pengertian Tunjangan.....	26
2.2.2 Perhitungan Tunjangan Kinerja	27
2.2.3 Pemberian, Pemotongan, dan Penghentian Pembayaran Tunjangan Kinerja Pegawai	28
2.3 Pegawai Negeri Sipil Dan Disiplin.....	30
2.3.1 Pengertian Pegawai Negeri Sipil	30
2.3.2 Unsur-Unsur Pegawai Negeri Sipil	31
2.3.3 Jenis, Status dan Kedudukan Pegawai Negeri Sipil	34
2.3.4 Fungsi, Tugas dan Peran Pegawai Negeri Sipil.....	34
2.3.5 Hak dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil.....	35
2.3.6 Tingkat dan jenis hukuman Pegawai Negeri Sipil.....	42
2.3.7 Pengertian Disiplin.....	44
2.3.8 Disiplin Kerja	45

BAB TIGA PANDANGAN AKAD IJ RAH MENGENAI PEMOTONGAN TUNJANGAN PEGAWAI NEGERI SIPIL	
3.1 Gambaran Umum Mengenai Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie	45
3.2 Upaya Hukum Terhadap Pegawai Negeri Sipil yang Tidak Disiplin Di Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie.....	57
3.3 Pemotongan Tunjangan Pegawai Negeri Sipil Yang Tidak Disiplin Menurut Akad <i>Ij rah</i>	65
 BAB EMPAT PENUTUP	
4.1 Kesimpulan.....	69
4.2 Saran-saran	70
 DAFTAR KEPUSTAKAAN	71
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP PENULIS	

BAB SATU

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Disiplin kerja sangat penting bagi pegawai karena sangat mempengaruhi produktivitas kerja. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri setiap pegawainya terhadap peraturan yang ditetapkan.¹ Pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik dan memuaskan bila dibandingkan dengan pegawai yang tidak efektif dalam bekerja.

Hal ini sangat berpengaruh terhadap keteladanan seorang pemimpin, oleh karena itu untuk meningkatkan disiplin kerja, perlu diperhatikan aspek kepemimpinan, agar pegawai dapat bekerja secara efisien dan memberikan kinerja yang baik, senang atau tidaknya seseorang bekerja dalam suatu kantor sebagian ditentukan oleh tepat atau tidaknya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu kantor yang bersangkutan. Pemimpin memiliki tugas dan tanggung jawab untuk mengatur dan menggerakkan pegawainya yang mempunyai sikap dan perilaku yang berbeda-beda.²

¹ Erdhi Maulana dan Meyzi Heriyanto, *Keteladanan Pemimpin, Aktualisasi Diri, Balas jasa, dan Disiplin Kerja*. Jurnal Administrasi Pembangunan, Vol 1, No 3,(2017). Diakses melalui <http://D:/data20c/Documents/skripsi/jurnal/ipi106742>, tanggal 22 Februari 2017.

² Khiki Utari, *Pengaruh dan Kepemimpinan Pengawasan Melekat Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Pertambangan dan Energi di Kabupaten Kutai Timur*, ejournal Pemerintah Integratif, Vol 3, No 1, (2015). Diakses melalui <http://E:/jurnal/ejournal.pin.or.id/ISSN/2337/8670>, tanggal 22 Februari 2017.

Rendahnya kedisiplinan pegawai pasti memiliki faktor-faktor yang mempengaruhinya yaitu: teladan pemimpin, kurangnya pengawasan dan ketegasan dari seorang pemimpin, kemampuan pegawai, dan hubungan kemanusiaan, lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, seperti suasana kerja, suasana dengan rekan kerja, hubungan antara bawahan dengan pemimpin dan tersedianya fasilitas yang memadai.³

Dalam upaya menciptakan kinerja dan kedisiplinan Pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie, masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan kinerja yang baik. Kendala yang masih banyak ditemui antara lain pegawai yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, pegawai datang kerja terlambat, istirahat lebih awal, merokok pada jam kerja, *ngobrol* di ruang kerja, sibuk dengan *smartphone* pada saat jam kerja, sering absen, berpakaian tidak rapi, ada sebagian pegawai yang memiliki usaha di luar pekerjaan untuk mengimbangi gaji yang tidak tinggi, mereka sering sekali mengerjakan usahanya di sela-sela jam kantor, akibatnya mereka sering pulang lebih awal dari jam kantor atau bahkan tidak masuk kantor sama sekali. Ini mengakibatkan kinerja pegawai menurun akibat kurang disiplin dalam menjalankan tugas.⁴

Pegawai yang tidak disiplin maka tunjangannya akan dipotong, kebijakan tersebut diberlakukan kepada pegawai yang tidak masuk bekerja atau tidak berada

³ Miftachul Mujib, “*Pengaruh Lingkungan kerja dan Komitmen Terhadap Disiplin Kerja*, (Studi pada Pegawai Badan kepegawaian Daerah Istimewa Jogjakarta)”. (Skripsi dipublikasikan), Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, 2016. hlm. 7-8. Diakses pada tanggal 22 Maret 2017.

⁴ George D. Halsey, *Bagaimana Memimpin dan Mengawasi Pegawai Anda*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2010), hlm. 76.

di tempat kerja selama 7 (tujuh) jam lebih, pegawai yang terlambat masuk bekerja, pegawai yang pulang sebelum waktunya, pegawai yang tidak mengganti waktu keterlambatannya, pegawai yang tidak mengisi daftar hadir, pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin, pegawai yang dikenakan pemberhentian sementara dari jabatan Negeri. Pemotongan tunjangan dinyatakan dalam % (perseratus).

Dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparaturl Sipil Negara selanjutnya yang di singkat sebagai UU ASN, di dalam Pasal 21 terdapat pembahasan mengenai gaji, tunjangan, dan fasilitas, lebih lanjutnya terdapat pada Pasal 79 mengenai gaji, yang dijelaskan bahwa pemerintah wajib membayar gaji yang layak kepada Pegawai Negeri Sipil (yang selanjutnya disingkat sebagai PNS) dan menjamin kesejahteraan PNS, yang dimaksud pada pasal 79 ayat (1) adalah gaji dibayarkan sesuai dengan beban kerja, tanggungjawab dan resiko pekerjaan, selanjutnya mengenai tunjangan dibahas pada pasal 80 ayat (3) yaitu berupa tunjangan kinerja (dibayar sesuai dengan pencapaian kerja) dan ayat (4) tunjangan kemahalan (dibayar sesuai dengan tingkat kemahalan berdasarkan indeks harga yang berlaku di daerah masing-masing). Tunjangan PNS yang bekerja pada pemerintah pusat di bebaskan anggaran pendapatan dan belanja Negara, tunjangan PNS yang bekerja pada pemerintah daerah dibebaskan kepada anggaran pendapatan dan belanja daerah.

Dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28D ayat (2) dijelaskan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Yang dimaksud dengan perlakuan yang adil disini adalah setiap pegawai yang memiliki golongan yang sama harus

mendapatkan gaji yang sama, akan tetapi bagi pegawai yang memiliki kinerja yang lebih baik dan memiliki tanggungjawab yang tinggi serta disiplin akan mendapatkan gaji pokok serta tunjangan kinerja, sedangkan pegawai yang kinerjanya standar hanya mendapatkan gaji pokok.

Di dalam Ekonomi Islam gaji atau upah dikenal dengan sebutan *ij rah* yang berasal dari kata *ajru* yang berarti pengganti, menurut bahasa *ij rah* merupakan *isim* (nama) bagi sewaan, sedangkan menurut syara' *ij rah* adalah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan kompensasi. Dan juga *ij rah* sebagai jual beli jasa (upah-mengupah) yakni mengambil manfaat tenaga manusia atau sewa menyewa yang mengambil manfaat dari barang.

Ij rah adalah suatu akad transaksi manfaat atau jasa dengan imbalan tertentu. Bila yang menjadi objek transaksi adalah manfaat atau jasa dari suatu benda di sebut *Ij rah al'Ain*, seperti sewa menyewa rumah untuk ditinggali. Bila yang menjadi objek transaksi manfaat upah atau jasa dari tenaga seseorang disebut *ij rah ad-dimmah* atau upah mengupah, contohnya seperti upah mengetik skripsi, penjahit dan pekerja dibidang pemerintahan.⁵

Adapun *ij rah* dapat diartikan juga sebagai akad untuk mendapatkan manfaat dengan membayar ongkos. Manfaat bisa berupa manfaat benda seperti menepati rumah, mengendarai mobil, dapat juga berupa manfaat pekerjaan seperti pekerjaan insinyur, arsitek, atau berupa manfaat dari orang yang mencurahkan tenaga seperti pembantu dan karyawan.⁶

⁵ H. Abdul Rahman Ghazaly, H. Ghufroon Ihsan, Sapiudin Shidiq, *Fiqh Muamalat*, cet 1, cet 2, (Jakarta: Kencana, 2010), hlm. 277.

⁶ Sayyid Sabiq, *Ringkasan Fikih Sunnah*, cet 3, (Ter. Sulaiman Al-Faifi), (Jakarta Timur: Beirut Publishing, 2017), hlm. 809.

Mengenai permasalahan penulis teliti berkaitan dengan tunjangan yang diterima oleh PNS tersebut, jika dilihat dari praktik kontemporeranya dimana pekerjaan yang belum dilakukan oleh PNS, namun pembayaran gaji dibayar secara penuh pada setiap awal bulannya. Dalam hal ini, manfaat objek yang berupa jasa belum dimanfaatkan pada saat akad dan pembayaran berlangsung. Berkaitan dengan hal tersebut, maka dalam istilah fiqh disebut dengan akad *ij rah*

Dari uraian di atas penulis ingin mengkaji dan meneliti tentang **Pemotongan Tunjangan Pegawai Negeri Sipil yang Tidak Disiplin Menurut Akad *Ij rah* (Studi Kasus Kantor Dinas Perhubungan Kab. Pidie).**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apa upaya hukum terhadap PNS yang tidak disiplin di Dinas Perhubungan kabupaten Pidie?
2. Bagaimana pemotongan tunjangan PNS yang tidak disiplin menurut akad *ij rah* yang ditetapkan di Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui apakah upaya hukum dari pemerintah akan membuat PNS disiplin dalam melakukan tugasnya.
2. Untuk mengetahui bagaimana pandangan akad *ij rah* mengenai pemotongan tunjangan PNS tidak disiplin yang ditetapkan di Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie.

1.4. Penjelasan Istilah

Untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman dan agar pembaca mudah memahami istilah dalam penulisan karya ilmiah ini, maka perlu adanya penjelasan istilah, antara lain:

14.1 Tunjangan

Tunjangan diartikan sebagai uang (barang) yang dipakai untuk menunjang, tambahan pendapatan di luar gaji sebagai bantuan, sokongan atau bantuan.⁷ Tunjangan PNS terbagi menjadi 2 yaitu tunjangan kinerja dan tunjangan kemahalan.⁸

14.2 Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri Sipil yang disingkat sebagai PNS adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintah.⁹

14.3 Disiplin

Disiplin adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam larangan yang

⁷ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Ed. IV, Cet. II (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2011), hlm. 1505.

⁸ Lihat Pasal 80 Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

⁹ Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 *Tentang Aparatur Sipil Negara*, BAB 1 *Ketentuan Umum, Pasal 1*. (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494).

ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.¹⁰

14.4. Akad *ij rah*

Akad *ijarah* adalah menurut bahasa *ij rah* berasal dari kata *al-ajru* yang artinya adalah al-iwadh dalam bahasa Indonesia diartikan sebagai ganti atau upah, dalam arti luas *ij rah* suatu akad yang berisi penukaran manfaat sesuatu dengan jalan memberikan imbalan dalam jumlah tertentu.¹¹

1.5. Kajian Pustaka

Kajian pustaka bertujuan untuk memperoleh gambaran hubungan topik yang akan diteliti yang sejenis dan pernah dilakukan penelitian oleh penulis sebelumnya sehingga tidak ada pengulangan. Permasalahan pemotongan tunjangan atau pegawai negeri sudah banyak dibahas, namun khusus pada metode pemotongan tunjangan pegawai negeri sipil yang tidak disiplin masih belum ada yang membahasnya. Maka dibawah ini penulis paparkan beberapa tujuan pustaka yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian ini.

Pertama, skripsi Rahmat Fauza dengan judul skripsi berupa “ *Gaji/Upah Pegawai Kontrak Menurut Perspektif Ekonomi Islam dan Upah Minimum Provinsi*”. Fakultas syariah dan hukum uin Ar-Raniry Banda Aceh 2013. karena itu masalah yang diteliti antaranya mengenai konsep gaji/upah dan persepsi pegawai kontrak pada program Pascasarjana Syariah Kuala, sistem penetapannya gaji/upah dan sistem penggajian Pegawai kontrak pada Pascasarjana Syariah Kuala

¹⁰ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 *Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*, BAB 1 *Ketentuan Umum, Pasal 1*. (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135).

¹¹ Qomarul Huda, *Fiqh Muamalah*, cet 1, (yogyakarta: Teras, 2011), hlm. 77.

ditinjau menurut perspektif Ekonomi Islam dan upah minimum provinsi. metode penelitian yang digunakan yaitu metode pendekatan sosiologis yaitu pendekatan yang dilakukan dengan melihat dan mengkaji suatu permasalahan yang terjadi dalam masyarakat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji/upah pegawai kontrak program pascasarjana syariah kualala ditetapkan berdasarkan kemampuan program unit kerja, jenjang pendidikan, dan masa kerja.

Kedua, penelitian Hanik Al-Mukarramah dalam skripsinya dengan judul “*Pengawasan internal terhadap kinerja dan disiplin pegawai negeri sipil pemerintah Banda Aceh dalam perspektif manajemen syariah*”. Karena itu masalah yang diteliti antaranya pengawasan internal kinerja dan disiplin menurut perspektif manajemen syariah, dan implementasi pengawasan internal kinerja dan disiplin PNS satuan polisi pamong praja dan wilayahul hisbah Kota Banda Aceh¹². Metode penelitian yang digunakan yaitu berbentuk diskriptif analisis yaitu suatu metode yang bertujuan untuk mendeskripsikan, mencatat, menganalisis, dan menginterpretasikan kondisi-kondisi yang sekarang terjadi.

Berbeda dari dua tulisan diatas penelitian ini difokuskan kepada “*Pemotongan Tunjangan Pegawai Negeri Sipil yang Tidak Disiplin Menurut Akad Ij rah*”.

1.6. Metode Penelitian

1.6.1 Pendekatan Penelitian

¹² Hanik Al-Mukarramah, *Pengawasan Internal Terhadap Kinerja dan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Banda Aceh Dalam Perspektif Manajemen Syariah*, (Skripsi tidak dipublikasikan), Fakultas syariah dan Hukum Universitas Islam Ar-raniry Banda Aceh, 2013.

Studi penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu menggunakan studi lapangan dengan cara melakukan penelitian langsung ke Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie dengan mewawancarai langsung kepada pihak-pihak yang bersangkutan seperti kepala dinas dan pegawai yang ada di Dinas tersebut untuk mencari informasi yang berhubungan dengan masalah Pemotongan Tunjangan Pegawai Negeri Sipil yang Tidak Disiplin Menurut Akad *Ij rah*, selain itu peneliti juga dapat mencari buku-buku, artikel-artikel, kitab-kitab serta data lainnya yang berkaitan dengan pemotongan upah. Selain itu penulis juga menggunakan alat instrumen pengumpulan data berupa alat tulis buku, pulpen, guna untuk mencatat hasil wawancara.

1.6.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah suatu tempat yang dipilih sebagai tempat yang ingin diteliti oleh peneliti untuk memperoleh data yang diperlukan mengenai Pemotongan Tunjangan Pegawai Negeri Sipil yang Tidak Disiplin Menurut Akad *Ij rah*.

1.6.3 Metode Analisis Data

Dalam usaha pengumpulan data yang diperlukan guna mendukung penulis karya tulis ini, jenis penelitian yang digunakan peneliti yaitu metode pendekatan kualitatif, sehingga menghasilkan laporan penelitian yang bersifat deskriptif dengan berusaha memberikan gambaran nyata tentang kenyataan-kenyataan yang ditemukan mengenai pemotongan tunjangan pegawai negeri sipil yang tidak disiplin menurut akad *ij rah* dengan memaparkan hasil lapangan yang disertai dengan uraian sumber hukum *ij rah* dalam berbagai sumber tafsiran Al-Quran,

buku-buku, sehingga memperoleh suatu kesimpulan yang akurat dari seluruh hasil penelitian mengenai pemotongan tunjangan pegawai negeri sipil yang tidak disiplin menurut akad *ij rah*.¹³

1.6.1. Sistematika Penulisan

Agar memperoleh tulisan yang baik dan mudah dipahami dan dimengerti maka sistematika penulisannya dibagi dalam bab-bab dan tiap bab terbagi dalam sub-sub bab. Adapun rincian dan sistematika penulis ini adalah:

Bab pertama merupakan pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, penjelasan istilah, kajian pustaka, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab kedua merupakan pembahasan umum mengenai tunjangan pegawai, yang menguraikan tentang *ij rah* serta pembagiannya, hukum upah dalam islam, pengertian tunjangan, perhitungan tunjangan kinerja, pemberian, pemotongan, penghentian pembayaran tunjangan kinerja pegawai, pengertian pegawai negeri sipil, jenis, status, kedudukan, fungsi, tugas, peran, hak kewajiban PNS, tingkat dan jenis hukuman disiplin PNS.

Bab ketiga membahas tentang gambaran umum mengenai Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie, upaya hukum terhadap PNS yang tidak disiplin di Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie, pemotongan upah PNS yang tidak disiplin menurut akad *ij rah* .

¹³ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R dan D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm.205.

Bab keempat berisi tentang kesimpulan sebagai jawaban dari permasalahan penelitian yang kemudian dilengkapi dengan saran-saran yang kiranya dapat bermanfaat sebagai masukan ataupun pertimbangan bagi pihak-pihak terkait.

BAB DUA

IJ RAH, TUNJANGAN DAN PEGAWAI NEGERI SIPIL

2.1. Konsep Ij rah dalam Islam

2.1.1. Pengertian Ij rah

Kata *ij rah* berasal dari asal kata *ajru* () yang berarti imbalan terhadap suatu pekerjaan () dan pahala (). dalam pengertian syariat *ij rah* didefinisikan sebagai akad atas dasar manfaat dengan timbal balik imbalan.¹⁴ *Ij rah* secara etimologi berarti المنفق بيع (menjual manfaat) upah dan “memberi pekerjaan”. Menurut istilah fiqih *ij rah* adalah akad atas manfaat yang jelas, menjadi tujuan serta diserahkan dan diperbolehkan kepada orang lain dengan upah yang jelas.¹⁵

Ij rah adalah akad untuk mendapatkan manfaat dengan membayar upah. Manfaat biasanya berupa benda seperti menepati rumah, mengendarai mobil, bisa juga berupa manfaat pekerja seperti pekerjaan insinyur dan arsitek, atau berupa manfaat dari orang yang mencurahkan tenaga seperti pembantu dan karyawan.

Sedangkan *ij rah* menurut syara' adalah akad yang berisi pemberian suatu manfaat berkompensasi dengan syarat-syarat tertentu. *Ij rah* bisa juga didefinisikan sebagai akad atas manfaat yang dikehendaki, diketahui, dapat diserahkan, dan dan bersifat mubah dengan kompensasi yang diketahui.

¹⁴ Sayyid Sabiq, *Fiqih Sunah*, (ter: Mukhlisin Adz-Dzaki, Arif Hidayat, Ahmad Rifa'i, Abu Fadhil), (Surakarta: Insan Kamil, 2016), hlm. 157.

¹⁵ Mustofa Dieb Al Bigha, *Fiqh Islam Lengkap dan Praktis* (Surabaya: Insan Amanah, 2010), hlm.268.

Selanjutnya, definisi *ij rah* menurut para ulama fikih empat mazhab¹⁶

yaitu:

1. Menurut Ulama Hanafiah *ij rah* adalah:

عقد علي منا فع بعوض

“Akad terhadap manfaat dengan imbalan”

2. Menurut Ulama Malikiyah dan Hanabilah *ij rah* adalah:

تمليك منا فع شيء مباحة مدة معلوم بعوض

“Kepemilikan manfaat terhadap sesuatu yang dibolehkan terhadap waktu tertentu dengan adanya imbalan”

3. Menurut Ulama Syafi’iyah *ij rah* adalah:

عقد علي منفعة مقصودة معلومة مباحة قابلة للبدال والاباحة بحوض معلومة

“Akad terhadap suatu manfaat yang dikehendaki, tertentu, dibolehkan serta boleh dimanfaatkan dengan imbalan tertentu”

Dari penjelasan *ij rah* diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa akad *ijarah* adalah akad suatu manfaat dan jasa yang bisa dimanfaatkan dengan imbalan tertentu yang telah disepakati kedua belah pihak dengan sama-sama suka.

Disamping itu, bentuk akad al-*ij rah* adalah akad lazim yang tidak dapat dibatalkan. Namun, ulama Hanafiah menyebutkan al-*ij rah* telah batal dengan

¹⁶ Ridwan Nurdin, Fiqh Muamalah, (Banda Aceh, : Yayasan Pena Banda Aceh,2010), hlm 85-86.

sebab salah satu dari pihak al-aqid meninggal dunia dan tidak dapat dialihkan kepada ahli warisnya.¹⁷

Ketika proses perjanjian *ij rah* telah sempurna maka kesepakatan itu bersifat tetap (statusnya tidak berubah). Masing-masing pihak yang mengadakan akad tidak berhak membatalkan akad secara sepihak. Allah SWT berfirman dalam QS. An-Nisa: 74 yaitu:

﴿ فَلْيُقَاتِلْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ الَّذِينَ يَشْرُونَ الْحَيَاةَ الدُّنْيَا بِالْآخِرَةِ ۚ وَمَنْ يُقَاتِلْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ
فَيُقْتَلْ أَوْ يَغْلِبْ فَسَوْفَ نُؤْتِيهِ أَجْرًا عَظِيمًا ﴾

Artinya: *Karena itu hendaklah orang-orang yang menukar kehidupan dunia dengan kehidupan akhirat berperang di jalan Allah. Barang siapa yang berperang di jalan Allah, lalu gugur atau memperoleh kemenangan Maka kelak akan kami berikan kepadanya pahala yang besar. (QS. An-Nisa:74).*

Maka akan kami berikan pahala yang besar kepadanya, Lalu kata ini populer sebagai suatu akad. Pengertian upah dalam kamus bahasa Indonesia adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai upah jasa atau sebagai pembayaran tenaga yang sudah dilakukan untuk mengerjakan sesuatu.

Upah adalah harga yang dibayarkan pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan, seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberi imbalan atas jasanya, dengan kata lain, upah adalah harga dari tenaga yang dibayar atas jasanya dalam produksi.¹⁸

¹⁷ *Ibid.*,86

¹⁸ Ali Husman, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pemberian Upah Tanpa Kontrak di UD SamuderaPratama Surabaya* (Skripsi), Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam, UIN Sunan Ampel, Surabaya, 2014, hlm. 19.

2.1.2. Landasan Hukum Ij rah

Ij rah disyariatkan berdasarkan Al-Qur'an, As-Sunnah, dan *ijma'* yaitu:

1. Al-Quran

Allah SWT befirman dalam surat Al-Qashash ayat 26-27:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ^ط إِن خَيْرٌ مِّنْ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾ قَالَ إِنِّي أُرِيدُ
أَنْ أُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَنِي حِجَجٍ ^ط فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ
^ط وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَمْسُقَ عَلَيْكَ ^ع سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ ﴿٢٧﴾

Artinya: “Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), Karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang Kuat lagi dapat dipercaya". Berkatalah dia (Syu'aib): "Sesungguhnya Aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun Maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, Maka Aku tidak hendak memberati kamu. dan kamu insya Allah akan mendapatiku termasuk orang-orang yang baik".(Al-Qashash:26-27).

Menurut Ibnu Katsir¹⁹ berhubungan dengan QS. Al-Qashash: 25 dimana ada dua wanita kembali dari mengembala ternak mereka dengan cepat yang membuat ayah mereka menanyakan kondisi mereka. Merekapun menceritakan tentang apa yang dilakukan oleh Nabi Musa as. yang telah membantu mendapatkan air untuk hewan ternaknya. Kemudian, salah satu dari wanita tersebut diutus untuk mengundang Nabi Musa as untuk menemui ayahnya dan sesuai dengan firman Allah SWT:

قَالَتْ إِنَّ أَبِي يَدْعُوكَ لِيَجْزِيَكَ أَجْرَ مَا سَقَيْتَ لَنَا ...

¹⁹ Lihat Imam Ibnu Katsir, *Tafsir Ibnu Katsir*, Jil.II, cet. 11 (terj. Arif Rahman Hakim, Syahirul Alim) (Jawa Tengah: Insan Kamil, 2016), hlm. 728.

Artinya: "...ia berkata: "Sesungguhnya bapakku memanggil kamu agar ia memberikan balasan terhadap (kebaikan)mu memberi minum (ternak) kami...".

Sesampainya Nabi Musa as dihadapan ayah²⁰ kedua wanita tersebut, salah satu dari wanita tersebut berkata kepada ayahnya "*Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja,*" untuk mengembalakan kambing-kambing ini.

Umar, Ibnu Abbas, Syuraih Al-Qadhi Malik, Qatadah, Muhammad bin Ishaq dan selain mereka berkata "*Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.*" Ayahnya lalu berkata kepada sang putri "Apa yang kamu ketahui tentang hal itu?" Diapun menjawab, "diatelah mengangkat batu besar yang tidak mampu untuk mengangkat kecuali oleh sepuluh orang laki-laki. Dan saat aku datang bersamanya, aku berjalan didepannya, lalu dia berkata kepadaku, 'berjalanlah di belakangku.' Jika aku menjauh dari jalan yang dituju, lemparkanlah batu kerikil kearahku agar aku mengetahui kemana aku harus berjalan."

Atas dasar kebaikan yang dilakukan oleh Nabi Musa as tersebut, maka ayah kedua wanita itu menawarkan kepada Musa untuk menikah dengan salah seorang dari putrinya tersebut. Atas dasar Nabi Musa as bekerja dengannya delapan tahun dan jika Nabi Musa cukupkan sepuluh tahun maka itu adalah suatu

²⁰ Para ahli tafsir berbeda pendapat tentang siapa ayah kedua wanita tersebut. Mengenai permasalahan ini terdapat beberapa perbedaan, salah satunya ada yang berpendapat bahwa salah satunya ada yang berpendapat ayahnya Nabi Syu'ib as, seorang nabi yang diutus kepada penduduk madyan. Dan mendapat ini adalah pendapat yang masyhur (populer) di kalangan banyak ulama. Juga yang dikatakan oleh Hasan Al-Bashir dan selainnya. (Imam Ibnu Katsir, Tafsir Ibnu Katsir, Jil.II, cet. 11 (terj. Arif Rahman Hakim, Syahirul Alim) (Jawa Tengah: Insan Kamil, 2016), hlm 728.

kebaikan baginya, kewajiban Nabi Musa as untuk mengembalikan kambing milik ayah kedua wanita tersebut selama delapan tahun. Jika Nabi Musa mendermakan dengan melebihkannya dua tahun, maka itu adalah suatu kebaikan bagi ia sendiri. Jika tidak maka cukup delapan tahun saja. Lalu ayah kedua wanita tersebut berkata “*maka aku tidak hendak memberati kamu, dan kamu insya Allah akan mendapatiku termasuk orang-orang yang baik.*” Yaitu, ayah kedua wanita tersebut berkata aku tidak akan memberatkanmu. Tidak menyakitimu dan tidak menguasaimu.

Selanjutnya, penjelasan mengenai upah juga dijelaskan dalam QS. Al-Baqarah: 233, yaitu:

وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُم بِالْعُرْفِ ۗ وَأَتَّقُوا اللَّهَ
وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ﴿٢٣٣﴾

Artinya : ‘...*Dan jika kamu ingin menyusukan anakmu kepada orang lain, maka tidak ada dosa bagimu memberikan baginya pembayaran dengan cara yang patut. Bertakwalah kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan.*’ (QS. Al-Baqarah: 233).

Penjelasan dari ayat diatas adalah bahwa apabila ibu dari si anak dan ayahnya sepakat untuk menyerahkan persusuan bayi kepada orang lain, baik halangan tersebut dari pihak ibu atau anak, maka tidak ada dosa bagi keduanya

untuk menyerahkan bayinya tersebut, setelah disusukan oleh orang lain maka hendaklah memberikan upah kepada si penyusu.²¹

Kemudian, Allah juga menegaskan tentang imbalan (upah) ini dalam Q.S At-Taubah:105 yaitu:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: “Dan katakanlah, bekerjalah kamu maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui akan ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang kamu kerjakan” (Q.S. At-Taubah:105)

Ayat ini menceritakan ancaman dari Allah terhadap orang-orang yang menentang perintah-perintah-Nya bahwa amal mereka kelak akan ditampilkan di hadapan Allah SWT, rasul, dan orang-orang mukmin lainnya ini pasti kelak akan terjadi di hari kiamat. Dan telah disebutkan bahwa amal kalian akan ditampilkan kepada kerabat dan keluarga kalian didalam kubur, jika amal kalian baik maka mereka merasa gembira kepadanya dan apabila amal mereka buruk maka sebaliknya.

Q.S At-Taubah:105 di atas dapat dihubungkan dengan Q.S Al-Isra’:84, yakni sebagai berikut:

قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا ﴿٨٤﴾

²¹ Imam Ibnu Katsir, *Tafsir Ibnu Katsir*, Jil.7, cet. 11 (terj. Arif Rahman Hakim, Syahirul Alim) (Jawa Tengah: Insan Kamil, 2016), hlm. 336.

Artinya: “Katakanlah setiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing, maka tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya.”(Q.S. Al-Isra’:84).

Setelah dihubungkan kedua ayat di atas, maka menurut penjelasan Hamka adalah dapat diketahui bahwa Allah menyuruh manusia untuk bekerja menurut bakat dan bawaannya, yaitu manusia diperintahkan untuk bekerja sesuai dengan tenaga dan kemampuannya. Dengan demikian, manusia dianjurkan untuk tidak bermalas-malasan dan menghabiskan waktu tanpa ada manfaat.²²

Sedangkan menurut penjelasan Quraish Shihab bahwa bekerjalah kamu, karena Allah semata dengan amal yang sholeh dan bermanfaat, baik untuk diri sendiri atau masyarakat umum. Maka Allah akan melihat dan memberi ganjaran, imbalan, upah, dan kompensasi sesuai dengan yang dikerjakannya.²³

2. Hadist

عَنْ أَنَسِ بْنِ مَالِكٍ: أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ احْتَجَمَ، وَأَعْطَى الْحِجَامَ

أَجْرَهُ.²⁴

Artinya: Dari Anas bin Malik, ia berkata, “ Nabi SAW pernah berbekam, kemudian beliau memberi upah kepada si pembekam” (HR. Ibnu Majah).

Dalam hadist lain, Rasulullah SAW bersabda:

²² Hamka, *Tafsir Al-Azhar*, Jil. 5, Cet II (Singapura: Pustaka Nasional Pte Ltd, 1993), hlm. 40.

²³ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah*, Jil 5 (Jakarta: Lentera Hati, 2002), hlm. 710.

²⁴ Muhammad Nashiruddin Al Al-Bani, *Sahih Sunah Ibnu Majah*, cet 1 (terj. Ahmad Taufik Abdurrahman) (jakarta Selatan: Pustaka Azzam, 2007), hlm. 304.

عن عبادة بن الصامت، قال: علمت ناساً من أهل الصفة الكتاب والقرآن، فأهدى إلي رجل منهم قوساً، فقلت: ليست بمال، وأرمي عنها في سبيل الله عزوجل، لأتبع رسول الله صلى الله عليه وسلم فلاسأله ! فأتيت، فقلت: يارسول الله! رجل أهدى إلي قوساً من كنت أعلمه الكتاب والقرآن، وليست بمال و أرمي عنها في سبيل الله ؟ قال: إن كنت تحب أن تطوق طوقاً من نار فاقبلها.²⁵

Artinya : “ Dari Ubadah bin Shamit, ia berkata: Aku mengajar Al-Qur’an kepada ahli shuffah. salah satu dari mereka memberikan hadiah sebuah busur panah kepadaku. Aku berkata, “ini bukan harta (upah). Aku menggunakannya untuk melempar anak panah dimedan perang. Aku akan mendatangi Rasulullah dan bertanya kepadanya!” lalu akumendatangi Rasulullah dan bertanya, “wahai Rasulullah, seorang lelaki yang aku ajari Al-Quran memberi hadiah busur panah kepadaku, panah itu bukan harta (upah), dan aku gunakan untuk perang fi sabilillah. “Rasulullah SAW bersabda, “jika kamu ingin mengalungi dirimu dengan api neraka maka terimalah hadiah itu.” (HR. Abu Daud).

Selanjutnya dalam hadist riwayat Ibnu Majah dan Al-Baihaqi, Rasulullah

SAW bersabda:

أعطوا الأجيراً جره قبل أن يجف عرقه.²⁶

Artinya: “Berikanlah upah kepada pejerja sebelum keringatnya mengering.”

(HR. Ibnu Majah dan Al-Baihaqi).

Di dalam hadist lain Nabi Muhammad SAW juga bersabda,yakni:

من استأجر أجيراً فليعلمه أجره.

Artinya : “Barang siapa mempekerjakan pekerja, beritahukanlah upahnya.”

(HR. Abu Hurairah dan Abu Said Al-Khudri).²⁷

²⁵ Muhammad Nashiruddin Al-Albani, *Sahih Sunan Abu Daud*, cet 2 (terj. Abd. Muhfid Ihsan, Soban Rohman) (Jakarta: Pustaka Azzam, 2007), hlm. 569.

²⁶ Sayyid Sabiq, *Fiqih Sunah*, (ter: Mukhlisin Adz-Dzaki, Arif Hidayat, Ahmad Rifa'i, Abu Fadhil), (Surakarta: Insan Kamil, 2016), hlm. 159.

Beberapa hadist diatas menjelaskan secara tidak langsung tentang kebolehan upah mengupah dalam Islam, walaupun dalam beberapa hadist tersebut tidak disebutkan secara langsung, namun dari beberapa redaksi hadist di atas mengindikasikan dan dapat dipahami akan kebolehan *ij rah* dalam Fikih Islam.

3. Ijma'

Berdasarkan ijma' ulama kebolehan *ij rah* selain berdasarkan Al-quran dan hadist di atas, juga terdapat di dalam buku *Harta Haram Muamalat Kontemporer* karangan Erwandi Tarmizi diriwayatkan oleh Ibnu Abbas r.a bahwa sekelompok sahabat Nabi melewati sebuah perkampungan, lalu orang kampung tersebut meminta mereka untuk mengobati kepala suku mereka yang terkena sengatan hewan berbisa, para sahabat mau mengobati asalkan orang kampung tersebut mau memberikan imbalan kepada mereka beberapa ekor kambing, setelah terjadi kesepakatan, salah seorang sahabat mengobatinya dengan membaca surat Al-Fatihah, seketika itu juga kepala suku langsung sembuh dan mereka memenuhi akad serta memberikan beberapa ekor kambing yang disepakati, sebagian sahabat menolaknya karena menganggap mengambil upah dari bacaan Al-Quran.²⁸

Cerita diatas merupakan cerita yang sering kita dengar. Dalam cerita diatas menjelaskan bahwa para sahabat yang melakukan perjalanan dan singgah disuatu perkampungan tersebut melakukan akad *ij rah* dengan penduduk kampung dengan memberikan upah (*ujrah*) beberapa ekor kambing kepada para sahabat, hal

²⁷ Mardani, *Fiqh Ekonomi Syariah*, cet. 2, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2013), hlm. 251.

²⁸ Erwandi Tarmizi, *Harta Haram Muamalat Kontemporer*, (Bogor: PT Berkah Mulia Insani, 2016), hlm.162.

ini mengindikasikan bahwa akad *ij rah* tersebut sudah terjadi pada masa Rasulullah.

Sudah menjadi ijma' diantara umat Islam pada masa sahabat sepakat membolehkan akad *ij rah*.

2.1.3. Rukun dan Syarat Ij rah

Para ulama berbeda pendapat mengenai rukun dan syarat *ij rah*, ada yang mengatakan rukun dan syaratnya ada dua, tiga dan empat. Menurut ulama Hanafiyah rukun *ij rah* hanya terdiri atas ijab dan qabul.²⁹ Sedangkan ulama yang berpendapat rukun dan syarat *ij rah* terdiri atas tiga adalah sebagai berikut:

1. Dua belah pihak yang mengadakan akad

Kedua belah pihak harus memenuhi persyaratan yang telah ditentukan di tempat ia bekerja, misalnya seperti harus cakap masing-masing pihak harus sudah baliqh. Dengan demikian *ij rah* yang dilakukan oleh anak-anak meskipun dia telah mempunyai pengetahuan tentang itu, orang gila, meskipun akad tersebut mendatangkan keuntungan, hukumnya tetap tidak sah.

Namun demikian orang kafir sah melakukan akad *ij rah* dengan seorang muslim, seperti yang dipraktikkan oleh Ali tentang *ij rah* dalam bentuk tanggungan. Dengan kata lain, *ij rah* hanya sah dilakukan oleh orang yang diperkenankan membelanjakan hartanya karena *ij rah* adalah akad yang berorientasi pada keuntungan, seperti halnya jual beli dan bekerja pada pemerintahan yang dapat menghasilkan keuntungan bersama.

2. Ijab Qabul

²⁹ Fiqh Empat *Mazhab*, (Terj. H. Moh. Zuhri, Dipl. Tafl, dkk) (Jakarta: Asy-syifa, 1993), hlm. 168.

Salah satu bentuk indikasi yang menyakinkan tentang adanya rasa suka sama suka. Bila pada waktu ini kita dapat menemukan cara lain yang dapat ditempatkan sebagai indikasi seperti saling mengganggu atau saling menandatangani surat atau dokumen, maka yang demikian telah memenuhi unsur suatu transaksi. Adanya ijab qabul dalam hal ini merupakan indikasi adanya rasa suka sama suka dari kedua belah pihak.

3. Imbalan (upah) dan jasa

Di dalam bekerja disyaratkan upah harus diketahui jenis, kadar, dan sifatnya, layaknya harga dalam akad jual beli. Karena *ij rah* merupakan akad yang berorientasi keuntungan, tidak sah tanpa menyebutkan kompensasi layaknya jual beli. Setelah bekerja maka pekerja harus diberikan upah atas jasa yang telah mereka kerjakan sesuai dengan peraturan yang berlaku.³⁰

Adapun para ulama ada yang mengatakan rukun *ij rah* itu ada 4 yaitu:

1. Orang yang mengadakan perjanjian atau akad.
2. Sewa/imbalan.
3. Manfaat
4. Dan *shighat* (ijab dan qabul).³¹

Mengenai syarat *ij rah* yang harus dipenuhi oleh *mu'jir* dan *musta'jir* (pihak yang melakukan akad *ij rah*), sama dengan pada akad lainnya adalah

³⁰ Amir Syarifuddin, *Garis-garis Besar Fiqh* (Jakarta: Kecana, 2003), hlm. 195. Wahbah Zuhaili, *Fiqh Imam Syafi'i*, (terj. Muhammad Afifi) cet 1, (Jakarta: Pt. Niaga Swadaya, 2010), hlm. 40-41. Qomarul Huda, *Fiqh Muamalah* (Yogyakarta: Teras, 2011), hlm, 80. Ridwan Nurdin, *Fiqh Muamalah*, (Banda Aceh, : Yayasan Pena Banda Aceh,2010), hlm. 87-88.

³⁰ Fiqh Empat *Mazhab*, (Terj. H. Moh. Zuhri, Dipl. Tafil, dkk) (Jakarta: Asy-syifa, 1993), hlm. 171.

³¹ H. Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007), hlm. 231. *Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah* (Jakarta: Pphimm, 2008), hlm. 87.

seperti keduanya harus berakal sehat dan dewasa. Tetapi kalangan ulama berbeda pendapat mengenai keabsahan (kebolehan) orang yang belum dewasa bertindak sebagai para pihak dalam akad *ij rah* tersebut. Menurut ulama Hanafiyah dan Malikiyah, bahwa seseorang yang belum dewasa (*mumayyiz*) dapat berperan sebagai pihak yang melakukan akad *ij rah*, dengan syarat harus ada izin dari walinya.

Sedangkan ulama Syafi'iyah dan Hanabilah berpendapat bahwa akad *ij rah* harus dilakukan oleh seseorang yang sudah cakap dan melakukan tindakan hukum. Karena itu, kedewasaan yang menjadi unsur utama dari kecakapan harus dijadikan sebagai syarat. Jumhur ulama juga menetapkan syarat lain yang berhubungan dengan para pihak yang melakukan akad *ij rah*. Syarat-syarat tersebut antara lain:

- a. Para pihak yang berakad harus rela melakukan akad tersebut, tanpa merasa adanya paksaan dari pihak lain. Maka, apabila seseorang dipaksa untuk melakukan akad, dianggap tidak sah akadnya.
- b. Kedua belah pihak harus mengetahui secara jelas tentang manfaat yang diakadkan guna menghindari pertentangan atau salah paham, dengan cara melihat benda yang disewakan atau jasa yang akan dikerjakan, serta mengetahui masa mengerjakannya.
- c. Upah dalam ijarah harus jelas, dan harus bernilai harta.³²

³² *Ibid.*, hlm. 80-81. H. Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007), hlm.231-232. *Fiqh Empat azhab* (Terj. H.Moh. Zuhri , Dipl. Tafl dkk) (Jakarta: Asy-Syifa, 1993), hlm. 170-176.

2.1.4. Pembagian Ij rah

Apabila dilihat dari segi objeknya, akad ijarah dibagi oleh ulama fiqh dalam dua macam, yaitu: yang bersifat manfaat dan yang bersifat pekerjaan (jasa). Secara umum dapat disebutkan bahwa bentuk akad al-*ij rah* terdapat dua macam yaitu:

- a. *Ij rah'ainya* itu akad sewa menyewa atas manfaat yang bersinggung langsung dengan bendanya, seperti menyewakan tanah perkarangan, hewan pengangkut yang telah ditentukan, mobil untuk dikendarai dan mempekerjakan orang tertentu untuk melakukan pekerjaan tertentu dalam *ij rah* ini tidak dibolehkan menjadikan objeknya sebagai tempat yang dimanfaatkan untuk kepentingan yang dilarang oleh syara'.³³
- b. *Ij rah'ala al-amaal* yaitu *ij rah* yang objek akadnya jasa atau pekerjaan, dengan cara mempekerjakan seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan. *Ij rah* seperti ini menurut para ulama fiqh hukumnya boleh apabila jenis pekerjaannya itu jelas seperti buruh bangunan, tukang jahit, buruh pabrik, dan tukang sepatu. Akad *ij rah* ini terkait erat dengan masalah upah mengupah. Karena itu, pembahasannya lebih dititik beratkan kepada pekerjaan atau buruh (*ajir*).³⁴

Upah dalam *ij rah* disyaratkan harus diserahkan di majelis akad, sama seperti pembayaran harga dalam akad salam. Upah tidak boleh ditunda, diganti dengan yang lain, dialihkan kepada dan dari *mustajir*, dan tidak boleh dibebaskan.

³³ Qomarul Huda, *Fiqh Muamalah*, cet 1. (Yogyakarta:Teras, 2011), hlm. 85.

³⁴ H. Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah* (jakarta: Gaya Media Pratama, 2007), hlm 235.

Ketentuan ini, seperti yang berlaku dalam akad *salam* karena penerima pesanan telah sanggup memberikan jaminan dengan menyerahkan barang pesanan pada waktu yang telah disepakati, begitu juga dengan pegawai dalam menentukan upah yang telah ditentukan pada waktu yang telah disepakati kedua belah pihak.

Sementara itu, dalam *ij rah 'ain* upah tidak disyaratkan harus diserahkan di majlis akad, upah boleh dibayar lebih dulu atau ditunda jika upah tersebut dalam tanggungan, sama seperti harga dalam akad jual beli.³⁵

2.2. Tunjangan

2.2.1. Pengertian Tunjangan

Tunjangan diartikan sebagai uang (barang) yang dipakai untuk menunjang, tambahan pendapatan di luar gaji sebagai bantuan, sokongan atau bantuan.³⁶ Tunjangan PNS terbagi menjadi 2 yaitu tunjangan kinerja dan tunjangan kemahalan.³⁷

1. Tunjangan Kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada Pegawai yang merupakan fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi dan didasarkan pada capaian kinerja Pegawai tersebut yang sejalan dengan capaian kinerja organisasi dimana Pegawai tersebut bekerja.³⁸

³⁵ Wahbah Zuhaili, *Fiqh iman syafi'i*, (terj. Muhammad Afifi) cat 1. (jakarta: Pt Niaga Swadaya, 2008), hlm. 49-51.

³⁶ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Ed. IV, Cet. II (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2011), hlm. 1505.

³⁷ Lihat Pasal 80 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

³⁸ Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 41 Tahun 2017 Tentang Tata Cara perhitungan, dan Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai Di Lingkungan kementerian Perhubungan. (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 734).

2. Tunjangan kemahalan adalah tambahan gaji sebagai bantuan untuk kemahalan atau kenaikan harga keperluan sehari-hari

2.2.2. Perhitungan Tunjangan Kinerja

Perhitungan tunjangan kinerja terdapat dalam Pasal 7 Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor 41 PM Tahun 2017 tentang tata cara perhitungan dan pemberian tunjangan kinerja di lingkungan kementerian perhubungan yaitu:

1. Perhitungan kinerja dilaksanakan dengan sistem penambahan yang didasarkan atas perhitungan capaian kinerja dengan unsur sebagai berikut:
 - a. Unsur disiplin kerja
 - b. Unsur prestasi kerja
2. Unsur disiplin kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a sebesar-besarnya berkontribusi terhadap 40 % (empat puluh persen) tunjangan kinerja
3. Unsur prestasi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b sebesar-besarnya berkontribusi terhadap 60 % (enam puluh persen) tunjangan kinerja
4. Jumlah kumulatif dari unsur disiplin kerja dan prestasi kerja sebesar-besarnya 100% (seratus persen).

Perhitungan tunjangan kinerja dari unsur disiplin kerja sebesar 40% (empat puluh persen) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) terdiri atas aspek:

- a. Jumlah waktu terlambat masuk kerja dan pulang cepat bukan karena alasan kedinasan, dengan kontribusi sebesar-besarnya 10% (sepuluh persen).
- b. Jumlah hari yang tidak hadir tanpa alasan yang sah atau mangkir, dengan kontribusi sebesar-besarnya 15% (lima belas persen).
- c. Pengenaan hukuman disiplin tingkat ringan, sedang atau berat sesuai dengan peraturan perundang-undangan tentang disiplin pegawai negeri sipil, dengan kontribusi sebesar-besarnya 15% (lima belas persen).

2.2.3. Pemberian, Pemotongan dan Penghentian Pembayaran Tunjangan Kinerja Pegawai

seperti yang terdapat di dalam Pasal 2 mengenai pemberian tunjangan pegawai yaitu:

1. Pegawai diberikan tunjangan kinerja setiap bulan, selain penghasilan menurut peraturan perundang-undangan.
2. Besarnya tunjangan kinerja sebagaimana mana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada kelas jabatan.
3. Besarnya tunjangan kinerja untuk calon pegawai negeri sipil yaitu 80% (delapan puluh persen) dari kelas jabatan pelaksana di unit kerjanya yang melaksanakan tugas dan pekerjaan yang berkaitan dengan kebutuhan jabatan yang dilamar.
4. Kelas jabatan dan besarnya tunjangan kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah sebagaimana tercantum dalam lampiran 1 yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan kepala badan ini.

Tunjangan kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 tidak diberikan kepada:

- a. Pegawai yang tidak mempunyai jabatan.
- b. Pegawai yang dipekerjakan atau diperbantukan di instansi lain.
- c. Pegawai yang diberhentikan sementara karena ditahan oleh pihak yang berwajib karena menjadi tersangka tindak pidana sampai dengan putusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap.
- d. pegawai yang diberikan cuti diluar tanggungan negara, atau dalam bebas tugas untuk menjalani masa persiapan pensiun.
- e. PNS pada Badan Layanan Umum yang telah mendapatkan remunerasi sebagaimana diatur Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Badan Layanan Umum sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012.
- f. pegawai yang cuti melahirkan anak keempat dan seterusnya.

Pemotongan tunjangan kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomo 12 Tahun 2016 tentang tata cara pemberian, pemotongan, dan pemberhentian pembayaran tunjangan kinerja pegawai di lingkungan badan kepegawaian adalah sebagai berikut:

- a. pegawai yang tidak membuat laporan kinerja pegawai.
- b. Pegawai yang terlambat masuk bekerja.
- c. Pegawai yang pulang cepat.
- d. Pegawai yang tidak masuk bekerja.
- e. Pegawai yang terlambat masuk bekerja dan tidak mengganti waktu keterlambatannya

- f. Pegawai yang tidak mengisi daftar hadir.
- g. Pegawai yang cuti sakit yang tidak dirawat inap, cuti bersalin, atau mengalami gugur kandungan .
- h. Pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin.

Penghentian pembayaran tunjangan kinerja pegawai sebagaimana terdapat dalam Pasal 15 yaitu sebagai berikut:

- a. Pegawai yang dikenakan pemberhentian sementara karena ditahan oleh pihak yang berwajib karena menjadi tersangka tindak pidana, tidak diberikan tunjangan kinerja selama masa pemberhentian sementara.
- b. Pegawai yang dikenakan pemberhentian sementara sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), apabila berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap dinyatakan tidak bersalah, maka tunjangan kinerja dibayarkan kembali terhitung mulai bulan berikutnya pegawai yang bersangkutan dinyatakan telah melaksanakan tugas.

2.3. Pegawai Negeri Sipil

2.3.1. Pengertian Pegawai Negeri sipil

Pegawai Negeri Sipil menurut pasal 1 huruf a Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian adalah *“mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang, dan disertai tugas dalam suatu jabatan Negeri atau disertai tugas negara lainnya yang ditetapkan*

*berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut perundang-undangan yang berlaku.”*³⁹

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai negeri sipil harus memenuhi syarat-syarat yang ditentukan oleh Undang-Undang, diangkat oleh pejabat yang berwenang, disertai tugas dan sebuah jabatan atau tugas negara lainnya yang didasarkan pada peraturan yang berlaku serta digaji menurut undang-undang yang berlaku.

Menurut Undang-Undang No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), pegawai terdiri dari 2 macam yaitu Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Dalam undang-undang tersebut, PNS didefinisikan sebagai:

*“Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat-syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintah”*⁴⁰.

2.3.2. Unsur-Unsur Pegawai Negeri Sipil

Adapun unsur-unsur dari pegawai negeri sipil adalah sebagai berikut:

1. Warga negara Indonesia yang telah memenuhi syarat-syarat menurut peraturan perundang-undangan.

³⁹ Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, BAB 1 Pengertian, Pasal 1. (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3041).

⁴⁰ Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, BAB I Ketentuan Umum, pasal 1. (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494).

Peraturan perundang-undangan yang mengatur syarat-syarat yang dituntut bagi setiap (calon) pegawai negeri untuk dapat diangkat oleh pejabat yang berwenang adalah peraturan pemerintah nomor 98 tahun 2000 meliputi:

- a. Warga negara Indonesia, pembuktian bahwa seseorang itu adalah warga negara Indonesia harus melampirkan akta kelahiran dan Fotokopi KTP yang masih berlaku.
 - b. Berusia minimal 18 (delapan belas) tahun dan maksimal 35 (tiga puluh lima) tahun dibuktikan dengan akta kelahiran dan fotokopy KTP yang masih berlaku.
 - c. Tidak pernah dihukum atas keputusan hakim yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap.
 - d. Tidak pernah diberhentikan dengan tidak hormat dalam sesuatu instansi, baik instansi pemerintah atau swasta.
 - e. Mempunyai pendidikan, kecakapan, keahlian, dan keterampilan yang diperlukan, pendidikan yang dimaksud adalah pendidikan yang sesuai dengan formasi yang akan diisi.
 - f. Berkelakuan baik.
 - g. Berbadan sehat.
 - h. Bersedia ditempatkan diseluruh wilayah Indonesia atau negara lain yang ditetapkan oleh pemerintah.
2. Diangkat oleh pejabat yang berwenang

Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 menegaskan bahwa pejabat yang berwenang adalah pejabat yang mempunyai

kewenangan mengangkat, memindahkan, dan memberhentikan pegawai negeri berdasarkan peraturan Perundang-Undangan yang berlaku. Pada dasarnya kewenangan untuk mengangkat pegawai negeri berada ditangan Presiden sebagai kepala eksekutif, namun untuk (sampai) tingkat kedudukan (pangkat) tertentu, Presiden dapat mendelegasi kewenangan kepada pejabat lain dilingkungan masing-masing. Kewenangan pengangkatan dan pendegelasan tersebut diatur dalam pasal 2 ayat (2) peraturan pemerintahan Nomor 09 tahun 2003.

3. Diserahi tugas dalam jabatan Negeri

Pegawai negeri yang diangkat dapat diserahi tugas, baik berupa tugas dalam suatu jabatan negeri maupun tugas negara lainnya. Dimaksudkan dengan tugas dalam jabatan negeri apabila yang dimaksudkan diberi jabatan dalam bidang eksekutif yang ditetapkan berdasarkan peraturan Perundang-Undangan yang berlaku, termasuk didalamnya adalah jabatan dalam kesekretariatan lembaga negara serta kepaniteraan di pengadilan-pengadilan, sedangkan tugas negara lainnya adalah jabatan diluar bidang eksekutif seperti hakim-hakim pengadilan negeri dan hakim pengadilan tinggi. Disini terlihat bahwa pejabat yudikatif di level pengadilan negeri dan tinggi adalah Pegawai Negeri, sedangkan hakim agung dan mahkamah (agung dan konstitusi) adalah pejabat negara.

4. Digaji menurut perundang-undangan yang berlaku.

Gaji adalah balas jasa atau penghargaan atas prestasi kerja pegawai negeri yang bersangkutan. Sebagai imbalan jasa dari pemerintah kepada pegawai

yang telah mengabdikan dirinya untuk melaksanakan sebagian tugas pemerintahan dan pembangunan, perlu diberikan gaji yang layak baginya. Dengan ada gaji yang layak secara relatif akan menjamin kelangsungan pelaksanaan tugas pemerintah dan pembangunan. Sebab pegawai negeri tidak lagi dibebani dengan pemikiran akan masa depan yang layak dan pemenuhan kebutuhan hidupnya, sehingga bisa bekerja dengan profesional sesuai dengan tuntunan kerjanya.

2.2.3. Jenis, Status dan Kedudukan Pegawai Negeri Sipil

1. Jenis, Status menurut Undang-Undang Nomor 5 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 6-7 jenisnya dibagi 2 yaitu:
 - a. PNS, adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintah.
 - b. PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja), adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat-syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam jangka melaksanakan tugas pemerintahan.
2. Kedudukan, Pegawai ASN berkedudukan sebagai unsur Aparatur Negara
 - a. Pegawai ASN melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pemimpin Instansi Pemerintah.
 - b. Pegawai ASN harus bebas dari pengaruh dan intervensi semua golongan partai politik.

2.3.3. Fungsi, Tugas dan Peran Pegawai Negeri Sipil

Dalam pasal 10 Undang-Undang ASN menjelaskan fungsi pegawai negeri sipil sebagai berikut:

- a. Melaksanakan kebijakan publik
- b. Pelayan publik; dan
- c. Perikat dan pemersatu bangsa

Dalam pasal 11 Undang-undang ASN menjelaskan tugas pegawai negeri sipil sebagai berikut:

- a. Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh pejabat pembina kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- b. Memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas.
- c. Mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Peran pegawai negeri sipil terdapat dalam pasal 12 yaitu berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintah dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dan intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, dan nepotisme.

2.2.4. Hak dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil.

Dalam pasal 21 Undang-Undang Aparatur Sipil Negara dijelaskan PNS mempunyai hak sebagai berikut:

- a. Gaji,

Gaji menurut Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2014 tentang SJSN (Sistem Jaminan Sosial Nasional) adalah hak pekerja yang diterima atau dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja

ditetapkan dan dibayar menurut perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja.

b. Tunjangan,

Tunjangan adalah setiap tambahan benefit yang ditawarkan kepada pekerja, misalnya pemakaian kendaraan perusahaan, makan siang gratis, bunga pinjaman rendah, atau tanpa bunga, jasa kesehatan, bantuan liburan. Sedangkan menurut kamus Bahasa Indonesia tunjangan diartikan sebagai uang (barang) yang dipakai untuk menunjang, tambahan pendapatan di luar gaji sebagai bantuan, sokongan atau bantuan.⁴¹

3. Fasilitas adalah sesuatu yang memudahkan konsumen dalam menggunakan jasa perubahan tersebut. Fasilitas adalah sumber daya fisik yang ada sebelum suatu jasa di tawarkan kepada konsumen.⁴²

c. Cuti,

Cuti adalah keadaan tidak masuk kerja yang diizinkan dalam jangka waktu tertentu. Bagi pegawai negeri sipil, cuti memang merupakan hak. Namun untuk mendapatkan cuti diperlukan izin tertulis dari pihak pejabat yang berwenang memberikan cuti. Tanpa adanya izin, maka kondisi tidak masuk kerja tidak bisa disebut cuti. Jenis-jenis cuti:

- a. Cuti tahunan, setiap PNS yang bekerja sekurang-kurangnya selama 1 (satu) tahun secara terus menerus berhak untuk menerima cuti

⁴¹ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Ed. IV, Cet. II (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2011), hlm. 1505.

⁴² Tjiptono, Fandi, *Strategi P Tjiptono, Fandi, Strategi Pemenuhan*, cet 1 (Yogyakarta: Andi Offset, 1997), hlm. 51.

tahunan. Lama cuti tahunan yang dapat diperoleh adalah 12 (dua belas) hari kerja.

- b. Cuti besar, dapat diambil oleh PNS yang telah bekerja sekurang-kurangnya selama 6 (enam) tahun terus menerus tanpa terputus. Cuti besar ini lamanya adalah 3 (tiga) bulan termasuk cuti tahunan dalam tahun yang bersangkutan. PNS yang menjalani cuti besar tidak berhak lagi atas hak cuti tahunannya yang ada di dalam tahun yang bersangkutan.
- c. Cuti sakit, PNS yang sakit lebih dari 2(dua) hari sampai dengan 14 (empat belas) hari berhak atas cuti sakit, dengan ketentuan bahwa PNS yang bersangkutan harus mengajukan permintaan tertulis kepada pejabat yang berwenang memberikan cuti, dengan cara melampirkan surat dokter yang ditunjuk oleh menteri kesehatan. Cuti sakit dapat diberikan untuk waktu paling lama 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang atau di tambah untuk waktu paling lama 6(enam) bulan berdasarkan pada surat keterangan dokter pemerintah atau dokter swasta.

Surat keterangan dokter yang diambil lebih dari 14 (empat belas) hari, antara lain harus menyatakan tentang perlunya diberikan cuti, cuti sakit ini dapat diberikan untuk waktu paling lama 1 (satu) tahun.

1. Cuti bersalin, hak untuk cuti bersalin dapat diberikan untuk persalinan anak yang pertama, kedua, dan ketiga. Bagi anak keempat dan seterusnya, maka kepada PNS wanita dapat diberikan cuti diluar tanggungan negara.

Permintaan cuti di luar tanggungan Negara untuk persalinan tidak dapat ditolak. Selain itu, PNS wanita tidak dibebaskan dari jabatannya, dengan kata lain jabatannya tidak bisa diisi oleh orang lain. Lamanya cuti bersalin yang diberikan adalah 1(satu) bulan sebelum dan 2 (dua) bulan sesudah persalinan.

2. Cuti karena alasan penting, ibu, bapak, isteri/suami, anak, adik, kakak, mertua, atau menantu yang sakit keras atau meninggal dunia. Salah seorang anggota keluarga yang disebutkan barusan meninggal dunia dan menurut ketentuan hukum yang berlaku, maka PNS yang bersangkutan harus mengurus hak-hak dari anggota keluarganya yang meninggal, melangsungkan perkawinan yang pertama.
3. Cuti di luar tanggungan negara, pada dasarnya adalah bukan hak. Karenanya, permintaan cuti diluar tanggungan Negara ini dapat di kabulkan atau ditolak oleh pejabat yang berwenang, demi kepentingan dinas.

Kepada PNS yang telah bekerja sekurang-kurangnya selama 5 (lima) tahun secara terus-menerus disebabkan karena alasan-alasan pribadi yang penting dan mendesak maka dapat diberikan cuti di luar tanggungan Negara. Cuti diluar tanggungan Negara dapat diberikan paling lama 3 (tiga) tahun. Jangka waktu cuti diluar tanggungan Negara dapat diperpanjang paling lama 1 (satu) tahun apabila ada alasan-alasan penting untuk memperpanjangnya.

Cuti diluar tanggungan negara hanya dapat diberikan dengan surat keputusan pejabat yang berwenang memberikan cuti, apabila sudah mendapatkan

persetujuan dari kepala badan administrasi Negara. Selama menjalankan cuti diluar tanggungan negara, maka PNS tidak berhak untuk menerima upah.

Selama menjalankan cuti, pegawai negeri sipil yang bersangkutan tetap akan menerima penghasilan penuh, kecuali dalam cuti besar dan cuti di luar tanggungan Negara.⁴³

d. Jaminan pensiun,

Jaminan pensiun adalah jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta dan atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilannya setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap atau meninggal dunia.⁴⁴

e. Perlindungan hukum,

Perlindungan hukum adalah memberikan penganyoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.⁴⁵

Hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia, agar kepentingan manusia terlindungi, hukum harus dilaksanakan secara profesional.

⁴³ Surat Edaran Nomor: 01/SE/1977 Tentang Permintaan dan Pemberian Cuti Pegawai Negeri Sipil.

⁴⁴Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2015, *Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun*, Bab 1 Ketentuan Umum Pasal 1. (Tambahan Lembaran Negara 5715).

⁴⁵ Satjipto Rahardjo, Ilmu Hukum, cet VI (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2006), hlm. 54.

Pelaksanaan hukum dapat berlangsung normal, damai dan tertip. Hukum yang telah dilanggar harus ditegakkan melalui penegakan hukum. Penegakan hukum menghendaki kepastian hukum, kepastian hukum merupakan perlindungan terhadap tindakan sewenang-wenang.

Perlindungan hukum menurut beberapa para ahli yaitu:

1. Menurut Setiono, perlindungan hukum merupakan kegiatan untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum untuk mewujudkan ketertiban dan ketenteraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.
2. Menurut Muchsin, perlindungan hukum merupakan kegiatan untuk melindungi individu dengan menyasikan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antara sesama manusia.

f. Pengembangan kompetensi,

Pengembangan kompetensi merupakan salah satu syarat untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik. Seseorang yang memiliki kompetensi yang memadai akan memiliki rasa yang percaya diri, dan biasanya mampu memotivasi dirinya untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang dikerjakannya dengan baik. Pegawai memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi antara lain seperti pendidikan, pelatihan , seminar, kursus dan penataran.

Berdasarkan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang ASN Pasal 69 ada tiga jenis kompetensi:

1. Kompetensi teknis yaitu pengetahuan dan keahlian untuk mencapai hasil yang telah disepakati, kemampuan untuk memikirkan persoalan dan mencari alternatif baru.
2. Kompetensi manajerial, manajerial adalah seseorang yang memiliki tanggung jawab dalam suatu organisasi atas keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.
3. Kompetensi sosial kultural adalah yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.⁴⁶

Kewajiban pegawai negeri sipil terdapat dalam pasal 23 Undang-Undang Aparatur Sipil Negara, yakni:

- a. Setia dan taat kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah yang sah.
- b. Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa.
- c. Melaksanakan kebijakan yang dirumuskan oleh pejabat pemerintah yang berwenang.
- d. Menaati ketentuan pemerintah perundang-undangan.
- e. Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran dan tanggung jawab.

⁴⁶ Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 69. (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494).

- f. Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik didalam maupun diluar kedinasan.
- g. Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- h. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

2.2.5. Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin Bagi Pegawai Negeri Sipil

Peraturan disiplin PNS adalah peraturan yang mengatur mengenai kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati dan larangan dilanggar oleh PNS.

Peraturan disiplin PNS diatur dalam Peraturan Pemerintah No.. 53 Tahun 2010 tentang tentang disiplin pegawai negeri sipil. Dalam peraturan disiplin pegawai negeri sipil tersebut diatur ketentuan-ketentuan mengenai kewajiban, larangan dan hukuman disiplin. Tingkat dan jenis hukuman disiplin terdapat didalam pasal 7 PP No 53 tahun 2010, yaitu:

1. Tingkat hukuman disiplin terdiri dari:
 - a. Hukuman disiplin ringan.
 - b. Hukuman disiplin sedang.
 - c. Hukuman disiplin berat.
2. Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri dari:
 - a. Teguran lisan.
 - b. Teguran tertulis.

- c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.
3. Jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri dari:
- a. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun.
 - b. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun dan.
 - c. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
4. Jenis hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri dari:
- a. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun.
 - b. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah.
 - c. Pembebasan dari jabatan.
 - d. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.
 - e. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.⁴⁷

Pihak yang memiliki wewenang untuk memberikan hukuman disiplin kepada PNS adalah pejabat yang berwenang atau presiden, pejabat pembina kepegawaian (PPK), pejabat struktural (Eselon 1 s/d V) dan pejabat yang setara dengan ketentuan:

- a. Presiden menjatuhkan hukuman disiplin berat bagi pejabat Eselon 1 dan jabatan lainnya yang pengangkatan dan pemberhentiannya menjadi wewenang presiden.

⁴⁷ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010, *Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*, (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135).

- b. Pejabat pembina kepegawaian menjatuhkan hukuman disiplin berat dan sedang berupa penurunan pangkat selama 1 tahun.

Tujuan penjatuhan hukuman disiplin pada dasarnya bersifat pembinaan yaitu untuk memperbaiki dan mendidik PNS yang melakukan pelanggaran disiplin supaya yang bersangkutan memiliki sifat menyesal dan memperbaiki diri untuk lebih bertanggung jawab kedepannya dalam menjalankan tugas.

2.2.4. Pengertian Disiplin

Disiplin menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah tata tertip, ketaatan atau kepatuhan kepada peraturan.⁴⁸

Sedangkan disiplin menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang disiplin pegawai Negeri sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan hasil semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Termasuk membuat seorang pegawai bertanggung jawab atas apa yang diberikan kepadanya.

2.2.5. Disiplin Kerja

⁴⁸ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Ed. IV, Cet. II (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2011), hlm. 333.

Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang,

Jadi disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat kepada peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila seorang pegawai melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

a. Prinsip-prinsip disiplin kerja

1. Hadir di tempat kerja sebelum waktu mulai bekerja.
2. Patuh dan taat kepada saran dan perintah atasan.
3. Ruang kerja dan perlengkapan selalu dijaga dengan rapi.
4. Menggunakan peralatan kerja dengan efektif dan efisien.
5. Menggunkan jam istirahat tepat waktu dan meninggalkan tempat setelah lewat jam kerja.
6. Tidak pernah menunjukkan sikap malas kerja.
7. Selama kerja tidak pernah absen/ tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak tepat, dan hampir tidak pernah absen karena sakit.

BAB TIGA

PANDANGAN AKAD IJ RAH MENGENAI PEMOTONGAN TUNJANGAN PEGAWAI NEGERI SIPIL

3.1. Gambaran Umum Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie

Dinas perhubungan di Indonesia telah berdiri sejak zaman pemerintahan Hindia Belanda, sektor transportasi khususnya lalu lintas jalan ditangani oleh *Departement Weq Verkeer En Water Staat*. Sebagai aturan hukum dan pelaksanaan tercantum *Weq Verkeer Ordonantie (WVO)*, Stat Blad Nomor 86 Tahun 1993. Pada tahun 1942-1945 departemen yang mengatur lalu lintas, tidak berfungsi secara maksimal karena adanya perang kemerdekaan. Pada tahun 1950, lembaga tersebut diaktifkan kembali dan berada pada *Departemen Lalu Lintas Dan Pengairan Negara*. Pada tahun 1957 tentang pokok-pokok pemerintahan di daerah. Atas dasar tersebut terbentuklah Djawatan Lalu Lintas Djalan (LLD) yang dilaksanakan di 10 provinsi (pulau Jawa dan Sumatera). Pada tahun 1958 disahkan Peraturan Pemerintahan No. 16 Tahun 1958 yang mengatur tentang penyerahan sebagian urusan tugas bidang lalu lintas kepada daerah.

Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie sendiri dibentuk berdasarkan peraturan Daerah Kabupaten Pidie Nomor 5 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan Perangkat Daerah Kabupaten Pidie, tentang penyusunan kedudukan, susunan organisasi, tugas, fungsi, dan tata kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie. Sebelum berubah menjadi dinas perhubungan, lembaga ini telah beberapa berganti nama, yaitu sebagai berikut:

1. Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika di atur dalam peraturan Bupati No. 17 Tahun 2008 tentang tugas pokok dan fungsi pemangku jabatan struktural pada dinas daerah di lingkungan pemerintah kabupaten pidie.
2. Dari tahun 2008 sampai dengan tahun 2016 tentang tugas pokok dan fungsi pemangku jabatan struktural pada dinas daerah di lingkungan pemerintah kabupaten Pidie tidak berlaku lagi.
3. Dan sejak tahun 2016 sampai dengan sekarang menjadi Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie.

Dinas perhubungan selaku perangkat pemerintah daerah yang bertanggung jawab dan memiliki kewenangan dalam menjalankan tugasnya sebaga pemangku kebijakan-kebijakan internal di Pidie dan seluruh kebutuhan lalu lintas dan penyelenggaraan di Kabupaten Pidie.

Saat ini di Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie memiliki sekitar 30 Pegawai tetap dan 2 honorer, separuh diantaranya bekerja di bidang lalu lintas dan angkutan, bidang prasarana, dan bidang pengembangan dan keselamatan, menurut informasi dari bapak Hasan basri di Dinas ini masih kekurangan Pegawai dalam menjalankan tugasnya dengan baik dan efektif.

3.1.1. Dasar Hukum Berdirinya Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie

Dasar hukum dari berdirinya Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie dapat dilihat sebagai berikut:

1. Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 139 tahun 2016 tentang pedoman nomenklatur, Tugas dan Fungsi Organisasi perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan bidang Perhubungan
2. Qanun Kabupaten Pidie Nomor 5 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susun perangkat Daerah Kabupaten Pidie.

3.1.2. Tugas Pokok, Fungsi dan Tujuan Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie

1. Tugas Pokok

Berdasarkan pasal 5 Dinas Perhubungan mempunyai tugas pokok membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan bidang Perhubungan dan urusan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah.

2. Fungsi

Berdasarkan pasal 6 Fungsi dari Dinas Perhubungan Kabupaten pidie terdiri atas lima dasar utama yang dijelaskan sebagai berikut:

- a. Perumusan pemerintah dibidang lalu lintas dan angkutan jalan, perkeretaapian, pelayaran, dan penerbangan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah.
- b. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan dibidang lalu lintas dan angkutan jalan, perkeretaapian, pelayaran, dan penerbangan yang menjadi kewenangan kabupaten dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Kabupaten.
- c. Pelaksanaan Administrasi Dinas

- d. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.⁴⁹
3. Tujuan dinas perhubungan adalah:
 1. Mewujudkan perencanaan pembangunan sektor perhubungan.
 2. Mewujudkan keselamatan lalu lintas, dengan pemenuhan sarana dan prasarana yang memadai di dinas perhubungan.
 3. Mewujudkan sumber daya manusia (SDM) yang baik dan berkualitas.

3.1.3. Visi dan Misi

1. Visi: menjadi dinas yang unggul dalam menciptakan lalu lintas yang tertib, lancar, aman dan nyaman.
2. Misi
 - a. Meningkatkan kemampuan sumber daya manusia (SDM), baik Aparatur maupun masyarakat.
 - b. Meningkatkan sarana prasarana penunjang ketertiban, kelancaran keamanan dan kenyamanan lalu lintas.
 - c. Meningkatkan peran bidang Perhubungan dalam mendukung pembangunan/pengembangan wilayah, pertumbuhan Ekonomi, Sosial dan Budaya.
 - d. Meningkatkan peran dalam penggalian sumber pendapatan asli daerah dan sektor perhubungan.

3.1.4. Struktur Organisasi

⁴⁹ Peraturan Bupati Pidie Nomor 14 Tahun 2017 tentang *Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie.*

Struktur Organisasi tersebut merujuk kepada Peraturan Daerah Kabupaten Pidie Nomor 14 tahun 2014. Bagian Struktur Organisasi Dinas Perhubungan sebagaimana tercantum dalam lampiran merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari peraturan bupati ini. Dinas perhubungan mempunyai tugas utama/pokok dan fungsi menurut bidang masing-masing yaitu:

1. Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan pemberian pelayanan teknis dan administratif kepada seluruh unit organisasi, untuk melaksanakan tugas, sekretaris menyelenggarakan fungsi sebagai:
 - a. Koordinasi dan peyusunan rencana, program anggaran, evaluasi dan pelaporan dinas.
 - b. Memberikan dukungan administrasi yang meliputi kepegawaian, ketatausahaan, keuangan, kerumahtanggaan, kerja sama, hubungan masyarakat, kearsipan dan dokumentasi.
 - c. Penataan organisasi dan tata laksana.
 - d. Koordinasi dan penyusunan peraturan perundang-undangan.
 - e. Pengelolaan barang milik kekayaan barang milik daerah yang menjadi tanggung jawab dinas.
 - f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh kepala dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- 1) Sub bagian perencanaan dan keuangan mempunyai tugas melakukan pemyiapan bahan penyusunan rencana-rencana program, anggaran, pelaksanaan urusan keuangan dan pengelolaan barang milik daerah, evaluasi, dan pelaporan dinas.

- 2) Sub bagian kepegawaian dan umum mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pelaksanaan urusan kepegawaian, ketatausahaan, keuangan, kerumahtanggaan, kerja sama, hubungan masyarakat, kearsipan dan dokumentasi, penataan organisasi dan tata laksana, serta penyusunan peraturan Perundang-Undangan.
2. Bidang Lalu Lintas dan Angkutan mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, serta evaluasi dan pelaporan dibidang lalu lintas dan angkutan. Untuk melaksanakan tugasnya bidang lalu lintas dan angkutan menyelenggarakan fungsi sebagai:
 - a. Penyiapan bahan perumusan kebijakan dibidang lalu lintas, angkutan penguji sarana.
 - b. Penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan dibidang lalu lintas, angkutan, pengujian sarana.
 - c. Penyiapan bahan evaluasi dan pelaporan dibidang lalu lintas, angkutan dan pengujian sarana.
 - d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh kepala dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- 1) Seksi lalu lintas mempunyai tugas
 - a. Melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan serta evaluasi dan pelaporan di bidang penetapan rencana induk jaringan LLAJ Kabupaten.

- b. Penetapan lintas penyebrangan dan persetujuan pengoperasian kapal dalam kabupaten yang terletak pada jaringan jalan kabupaten atau jaringan jalur kereta api kabupaten.
 - c. Penetapan rencana induk perkeretaapian Kabupaten.
 - d. Penetapan jaringan jalur kereta api yang jaringannya dalam kabupaten.
 - e. Penetapan jaringan pelayanan perkeretaapian pada jaringan jalur perkeretaapian Kabupaten.
 - f. Penyediaan pelengkapan jalan di jalan Kabupaten.
 - g. Pelaksanaan rekayasa lalu lintas untuk jaringan jalan Kabupaten.
 - h. Persetujuan hasil analisis dampak lalu lintas untuk jalan kabupaten.
- 2) Seksi angkutan mempunyai tugas
- a. Melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan serta evaluasi dan pelaporan dibidang penyediaan angkutan umum untuk jasa angkutan orang atau barang dalam kabupaten.
 - b. Penetapan rencana umum jaringan trayek perkotaan dalam Kabupaten.
 - c. Penerbitan izin penyelenggaraan angkutan orang dalam trayek pedesaan dan perkotaan dalam Kabupaten.
 - d. Penetapan tarif kelas ekonomi untuk pengangkutan orang yang melayani trayek antar kota dalam kabupaten serta angkutan perkotaan dan pedesaan yang wilayah pelayanannya dalam Kabupaten.
 - e. Penerbitan izin usaha angkutan laut bagi badan usaha yang berdomisili dalam kabupaten dan beroperasi dalam lintas pelabuhan di Kabupaten

- f. Penetapan tarif angkutan penyebrangan penumpang kelas ekonomi dan kendaraan beserta muatannya pada lintas penyebrangan dalam Kabupaten.
 - g. Penerbitan izin usaha penyelenggaraan angkutan penyebrangan sesuai dengan domisili badan usaha, dan penerbitan izin pengadaan atau pembangunan perkeretaapian khusus, izin operasi, dan penetapan jalur kereta api khusus yang jaringannya dalam Kabupaten.
- 3) Seksi pengujian sarana mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan serta evaluasi dan pelaporan dibidang pengujian berkala kendaraan bermotor, dan penerbitan izin usaha jasa terkait dengan perawatan dan perbaikan kapal.
3. Bidang Prasarana mempunyai tugas melakukan penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan serta evaluasi dan pelaporan di bidang prasarana. Bidang prasarana menyelenggarakan fungsi sebagai:
- a. Penyiapan bahan perumusan kebijakan dibidang perencanaan, pembangunan, dan pengoperasian prasarana.
 - b. Penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan dibidang perencanaan, pembangunan dan pengeperasian prasarana.
 - c. Penyiapan bahan evaluasi dan pelaporan dibidang perencanaan, pembangunan dan pengoperasian dan
 - d. Pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh kepala dinas sesuai tugas dan fungsinya.
- 1) Seksi perencanaan dan pembangunan prasarana melakukan tugas

- a. Melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan serta evaluasi dan pelaporan di bidang pengelolaan terminal penumpang tipe C, penerbitan izin penyelenggaraan dan pembangunan fasilitas parkir.
 - b. Penerbitan izin penyelenggaraan dan pembangunan fasilitas parkir.
 - c. Penetapan rencana induk dan DLKR/DLKP untuk pelabuhan sungai dan danau.
 - d. Penetapan kelas stasiun untuk stasiun pada jaringan jalur kereta api pada kabupaten.
 - e. Penerbitan izin dan pelabuhan pengumpan local.
 - f. Penerbitan izin pembagunan sungai dan danau.
- 2) Seksi pengoperasian prasarana melakukan tugas
- a. Melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan serta evaluasi dan pelaporan dibidang pengoperasian pelabuhan pengumpan local, pengoperasian pelabuhan sungai dan danau.
 - b. Penerbitan izin usaha badan usaha pelabuhan di pelabuhan pengumpul local.
 - c. Penerbitan izin pengembangan pelabuhan untuk pelabuhan.
 - d. Penerbitan izin pengoperasian pelabuhan selama 24 jam untuk pelabuhan pengumpan local.
 - e. Penerbitan izin pengelolaan terminal untuk kepentingan sendiri (TUKS) di dalam DLKR/ DLKP pelabuhan pengumpan local

- f. Penerbitan izin usaha, izin pembangun dan izin operasi prasarana perkeretaapian umum yang jaringan jalurnya dalam kabupaten.
4. Bidang pengembangan dan keselamatan, mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan serta evaluasi dan pelaporan bidang pengembangan dan keselamatan transportasi, bidang pengembangan dan keselamatan menyelenggarakan fungsi sebagai:
- a. Penyiapan bahan perumusan kebijakan dibidang pemaduan moda, teknologi perhubungan, lingkungan perhubungan, dan keselamatan.
 - b. Penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan di bidang pemaduan moda, teknologi perhubungan, lingkungan perhubungan, dan keselamatan.
 - c. Penyiapan bahan evaluasi dan pelaporan dibidang pemaduan moda, teknologi perhubungan, lingkungan perhubungan, dan keselamatan.
 - d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh kepala dinas sesuai dengan tugas dan fungsi.
- 1) Seksi pemaduan moda dan teknologi perhubungan melaksanakan tugas penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan serta evaluasi serta evaluasi dan pelaporan dibidang pemaduan moda dan pengembangan teknologi perhubungan.
- 2) Seksi lingkungan perhubungan dan keselamatan melaksanakan tugas penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan serta evaluasi dan pelaporan di bidang pengembangan lingkungan perhubungan, audit dan inspeksi keselamatan lalu lintas jalan di jalan provinsi, laik fungsi jalan keselamatan sarana dan prasarana, fasilitas manajemen

dan penanganan keselamatan di jalan provinsi fasilitas promosi dan kemitraan keselamatan lalu lintas dan angkutan jalan, keselamatan perusahaan angkutan umum dan fasilitas kelayakan kendaraan, serta penegakan hukum oleh PPNS dibidang lalu lintas dan angkutan jalan.

Dari penjelasan di atas mengenai tugas pokok dan fungsi (tupoksi) menurut bidang masing-masing dapat penulis simpulkan bahwa tupoksi PNS di dinas perhubungan kabupaten Pidie adalah mengatur segala urusan transportasi dan perhubungan, contohnya seperti mengatur rambu-rambu lalu lintas, ketertiban jalan raya, membuat marka jalan, parkir, penetapan trayek dan penetapan tarif angkutan umum, pemeriksaan kelayakan uji kelayakan kendaraan umum, pemeriksaan uji kelayakan kapal laut dan fisik kendaraan mulai dari rem, kemudi, posisi roda depan, kerangka kendaraan, muatan, klakson, lampu, menghapus kaca, spion, ban, emisi gas buang, kaca jendela, kaca depan.

Masyarakat pada umumnya melalaikan kedisiplinannya dalam menaati lalu lintas, seperti menerobos lampu merah, parkir yang tidak teratur yang mengakibatkan kemacetan jalan, kurang memahami tata cara penggunaan lampu sein sehingga banyak dari masyarakat kita menghidupkan lampu sein kiri padahal berbelok ke kanan, oleh sebab itu banyak terjadinya kecelakaan. Begitulah penjelasan singkat dari bapak Sulaiman yang bertugas di Dinas Perhubungan Bagian Darat.⁵⁰

⁵⁰ Wawancara dengan Sulaiman, staff bagian pengawasan Lalu Lintas dan Angkutan Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie dibidang, tanggal 7 Desember 2017, di Pidie.

3.2. Upaya Hukum Terhadap Pegawai Negeri Sipil Yang Tidak Disiplin Di Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie

Upaya hukum terhadap PNS yang tidak disiplin yaitu berupa hukuman disiplin sebagaimana telah dijelaskan di dalam Pasal 7 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 53 Tahun 2015 Tentang Disiplin PNS, yaitu berupa hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang dan hukuman disiplin berat.

Di dalam Pasal 7 ayat (2) disebutkan jenis hukuman disiplin ringan berupa:

- a. Teguran lisan
- b. Teguran tertulis
- c. Pernyataan tidak puas secara tertulis

Selanjutnya jenis hukuman disiplin sedang di atur dalam Pasal 7 ayat (3), yaitu berupa:

- a. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun
- b. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun
- c. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun

Sementara itu hukuman disiplin berat di atur dalam Pasal 7 ayat (4) yaitu berupa:

- a. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun
- b. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah
- c. Pembebasan dari jabatan
- d. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS
- e. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Selain hukuman jenis di atas, PNS yang tidak disiplin dalam hal kinerja juga akan dikenakan hukuman yang berupa pemotongan tunjangan. Hal ini berdasarkan pada Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 12 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pemberian, Pemotongan, dan Penghentian Pembayaran Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kepegawaian Negara. Dalam Pasal 6 ayat (2) pemotongan tunjangan kinerja dikenakan kepada:

1. Pegawai yang tidak membuat laporan kinerja pegawai akan dikenakan pemotongan tunjangan sebesar 25 % pada bulan yang bersangkutan
2. Pegawai yang terlambat masuk bekerja atau tidak mengisi daftar hadir dikenakan pemotongan tunjangan sebesar:
 - a. Terlambat masuk 30 menit akan dikenakan pemotongan tunjangan sebesar 0,5 %
 - b. Terlambat masuk 31-60 menit akan dikenakan pemotongan tunjangan sebesar 1 %
 - c. Terlambat masuk 61 menit atau tidak mengisi daftar hadir masuk bekerja akan dikenakan pemotongan tunjangan sebesar 1.5 %
3. Pegawai yang pulang cepat dikenakan pemotongan tunjangan sebesar:
 - a. Tingkat pulang cepat 30 menit akan dikenakan pemotongan tunjangan sebesar 0,5%
 - b. Tingkat pulang cepat 31-60 menit akan dikenakan pemotongan tunjangan sebesar 1%
 - c. Tingkat pulang cepat 61 atau tidak mengisi daftar hadir pulang kerja akan dikenakan pemotongan tunjangan sebesar 1.5 %

4. Pegawai yang tidak masuk bekerja dikenakan pemotongan tunjangannya sebesar:
 - a. tidak masuk bekerja tanpa keterangan yang sah dikenakan pemotongan sebesar 5% (lima perseratus) untuk tiap 1 (satu) hari tidak masuk bekerja
 - b. tidak masuk bekerja dengan keterangan yang sah dan bukan kedinasan dikenakan pemotongan sebesar 2% (dua perseratus) untuk tiap 1 (satu) hari tidak masuk bekerja.
5. Pegawai yang terlambat masuk bekerja, tidak mengganti waktu keterlambatan, pegawai yang tidak mengisi daftar hadir akan dikenakan pemotongan tunjangan sebesar:
 - a. Tingkat terlambat masuk 30 menit, dan mengganti waktu keterlambatannya akan dikenakan pemotongan sebesar 0%
 - b. Tingkat keterlambatan 30 menit dan apabila tidak menggantikan waktu keterlambatannya akan dikenakan pemotongan sebesar 0,5 %
 - c. Tingkat keterlambatan 30-60 menit akan dikenakan pemotongan sebesar 1%
 - d. Tingkat keterlambatan 61 menit atau tidak mengisi daftar masuk kerja akan dikenakan pemotongan sebesar 1,5 %
6. Pegawai yang melaksanakan cuti akan dikenakan pemotongan tunjangan sebesar:

- a. cuti sakit yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter, dikenakan pemotongan sebesar 2% (dua perseratus) untuk tiap I (satu) hari tidak masuk bekerja.
- b. cuti bersalin atau mengalami gugur kandungan yang tidak rawat inap, tidak dikenakan pemotongan Tunjangan Kineda untuk paling lama 10 (sepuluh) hari kerja dan untuk hari berikutnya dikenakan pemotongan sebesar 2% (dua perseratus) untuk tiap 1 (satu) hari tidak masuk bekerja.

7. Pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin.

Pemotongan tunjangan kinerja dinyatakan dalam % (perseratus). Pemotongan tunjangan pegawai dihitung secara kumulatif dalam 1(satu) bulan dan paling banyak sebesar 100% (seratus perseratus).

Di Negara kita sebagian besar rakyatnya merupakan tenaga kerja pada instansi pemerintah, yayasan, dan pabrik. Hal itu disebabkan karena tidak semua orang dapat menciptakan lapangan kerja untuk dirinya sendiri. gaji harus dibayarkan sebagaimana yang diisyaratkan Allah dalam QS. Ali Imran: 57 yaitu:

وَأَمَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَيُوَفِّيهِمْ أُجُورَهُمْ ۗ وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ الظَّالِمِينَ ﴿٥٧﴾

Artinya: “Adapun orang-orang yang beriman dan mengerjakan amalan-amalan yang saleh, Maka Allah akan memberikan kepada mereka dengan Sempurna pahala amalan-amalan mereka; dan Allah tidak menyukai orang-orang yang zalim.” (QS. Ali Imran: 57).

Dari ayat di atas kita bisa mengetahui bahwa setiap pekerjaan, orang yang bekerja harus dihargai dan diberi gaji. Apabila tidak memenuhi gaji adalah suatu kezaliman yang tidak disukai Allah.

Dari penjelasan ayat di atas berbanding terbalik dengan keadaan saat ini, ayat di atas di tujukan bagi pemerintah yang tidak membayar gaji dikatakan zalim, tapi sekarang yang ingin peneliti bahas adalah mengenai bagaimana pandangan hukum islam itu sendiri terhadap pemotongan tunjangan pegawai yang tidak disiplin, contohnya seperti pegawai yang datang terlambat dari waktunya, pegawai yang pulang lebih awal, dan pegawai yang memiliki pekerjaan sampingan untuk mengimbangi gaji yang tidak tinggi, sebenarnya ini tidak dibenarkan oleh pemerintah sebab akan merugikan Negara seperti peraturan pemerintah Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Pasal 4 ayat (6) yaitu: melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan Negara.⁵¹ Karena mengharuskan pegawai tersebut pulang lebih awal dari jam yang telah di tentukan, sehingga mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai.

Secara agama juga tidak diperbolehkan hal itu terjadi, karena tidak mengerjakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan dan membuang-buang waktu dalam bekerja sama sekali tidak diperbolehkan, sedangkan Allah memerintahkan kita untuk bekerja dan ia pasti membalas sesuai dengan apa yang

⁵¹Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri sipil. (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135).

telah kita kerjakan. Al-Quran sendiri menentang tindakan malas dan menyia-nyiakkan waktu, dan Al-Quran menyeru manusia untuk mempergunakan waktu dengan sebaik-baiknya.⁵²

Bagi PNS yang bermalas-malasan, tidak efektif dalam bekerja dan membuang-buang waktu dengan hal yang tidak berguna, tanggung jawabnya sangatlah besar di hadapan Allah Swt. Karena telah mengikrarkan janji dan sumpah dihadapan kitab suci Al-Quran pada saat PNS tersebut di angkat oleh pejabat yang berwenang. Bagi PNS yang tidak melakukan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya dengan baik, maka, itu akan merugikan Negara. Gaji yang diterima merupakan gaji buta karena tidak melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah di sepakati pada jam-jam kerja.

Mengenai pemotongan tunjangan PNS yang tidak disiplin dalam bekerja adalah hal yang wajar didasarkan kepada Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 12 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pemberian, Pemotongan, dan Penghentian Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara.

Apabila seseorang pegawai yang telah diberi tanggung jawab tetapi tidak mempergunakan dengan baik, atau tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan yang jelas, maka tidak halal baginya menerima gaji karena gaji adalah kompensasi dari pekerjaan. Apabila bekerja dengan sempurna (fulltime) maka berhak pula menerima gaji dan tunjangan secara sempurna, dan apabila tidak bekerja dengan sempurna atau mengurangi (jatah waktu pekerjaan) maka tidak berhak mengambil

⁵² Mustaq Ahmad, *Etika Bisnis Dalam Islam*, (Jakarta Timur: Pustaka Al Kautsar, 2001), Hlm.11.

tunjangan secara sempurna. Apabila sudah terlanjur mengambilnya secara sempurna tanpa ada pemotongan maka wajib meyerahkan kembali uang tersebut kepada orang yang memberikan gaji, tetapi apabila tidak berani mengembalikan gaji karena takut terhadap si penanggung jawab gaji maka bersedekahlah dari harta itu.

Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie sendiri masih ada beberapa pegawai yang masih tidak disiplin dalam menjalankan tugasnya pada jam-jam kerja, contohnya seperti merokok di ruang pada saat jam kerja, pada saat diwawancarai sebagian dari mereka menjawab, merokok itu adalah sebagian dari pekerjaan, kalau tidak merokok maka dalam mengerjakan pekerjaan tidak terbiasa karena sudah menjadi kebiasaan, ada sebagian mengatakan susah jika tidak merokok karena sudah ketergantungan, ada juga sebagian pegawai yang menghilangkan rasa bosannya dengan bermain *smartphone* atau *handpone* (hp) pada saat jam kerja dikarenakan mereka sedang bosan dan tidak ada pekerjaan yang harus dikerjakan karena pada jam kerja pun terkadang tidak ada pekerjaan yang terlalu mendesak, ataupun ada pekerjaan yang bisa di selesaikan kemudian.

Ada beberapa pegawai yang terlambatt masuk kerja dikarenakan tempat tinggal mereka dengan kantor sedikit jauh yang mengakibatkan beberapa dari mereka datang terlambat ke kantor. Ada juga beberapa dari pegawai yang tidak masuk kerja dengan alasan tertentu atau bahkan ada yang tidak hadir tanpa keterangan yang jelas.

Karena hal ini sering terjadi maka terlebih dahulu diberikan teguran yaitu berupa teguran lisan supaya tidak terulangi hal yang sama untuk kedua kalinya,

apabila sudah mendapatkan teguran lisan beberapa kali tetapi masih sama dan tidak ada niat untuk berubah maka akan dikenakan sanksi seperti pemotongan tunjangan, yaitu berupa tunjangan kinerja dari pegawai itu sendiri yang akan dipotong menurut kebijakan di dinas tersebut dan dilihat dari kedisiplinan pegawai itu sendiri.⁵³ Pemotongan gaji atau tunjangan pada awal bulan atau pada saat penerimaan gaji itu bertujuan untuk mendisiplinkan pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Pidieagar tidak mengulanginya.

Tunjangan yang telah dipotong akan digunakan menurut kebijakan dari kantor/dinas itu sendiri contohnya seperti melakukan hal-hal yang bermanfaat yaitu memberikan santunan anak yatim, menzakatkan setiap tahunnya kepada baitul mal, dan dipergunakan untuk keperluan dinas itu sendiri.

Pegawai yang bekerja di dinas Perhubungan Kabupaten Pidie masih sangat sedikit, menurut keterangan dari ibu Nilawati bagian kepegawaian, Pegawai yang bekerja di Dinas ini hanya 30 orang pegawai dan honorer 2 orang, karena sedikitnya pegawai yang ada di dinas ini mengakibatkan sebagian dari mereka kurang disiplin, sedangkan fasilitas di dinas Perhubungan itu sendiri dapat dikatakan bagus karena di dinas Perhubungan terdapat fasilitas-fasilitas contohnya seperti, bus, mobil dinas, sepeda motor, dan *wi-fi*.⁵⁴

Di dinas Perhubungan Kabupaten Pidie Setiap hari Rabu diadakan kegiatan rutin seperti pengajian untuk seluruh Pegawai di tempat tersebut baik perempuan maupun laki-laki wajib mengikuti pengajian rutin ini, diadakan dari jam 11.00

⁵³ Wawancara dengan Ibu Nilawati, Pegawai Negeri Sipil Bagian Kepegawaian dan Umum Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie, Pada tanggal 7 Desember 2017.

⁵⁴ Wawancara dengan Bapak Hasan Basri, Pegawai Negeri Sipil Bagian Seksi Pengujian Sarana pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie, Pada tanggal 7 Desember 2017.

WIB hingga menjelang shalat dzuhur, pengajian ini sendiri di buat/diselenggarakan untuk membimbing pegawai menjadi lebih baik dan taat kepada Allah swt.⁵⁵

3.3. Pemotongan Tunjangan Pegawai Negeri Sipil Yang Tidak Disiplin Menurut Akad Ijrah

Pada bab sebelumnya penulis telah menyebutkan dasar hukum upah (*ijrah*) dalam Islam, yakni Q.S. Al-Qashash 26-27:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَأْتِبَتِ أَسْتَجِرَهُ ۗ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾ قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَنِي حَجَجٍ ۗ فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ ۗ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ ۗ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ ﴿٢٧﴾

Artinya: "Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), Karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang Kuat lagi dapat dipercaya". Berkatalah dia (Syu'aib): "Sesungguhnya Aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun Maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, Maka Aku tidak hendak memberati kamu. dan kamu insya Allah akan mendapatiku termasuk orang-orang yang baik".

Selain di dalam Al-Quran mengenai upah juga di bahas di dalam Hadist

Nabi Saw yaitu:

عَنْ أَنَسِ بْنِ مَالِكٍ: أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ احْتَجَمَ، وَأَعْطِيَ الْحَجَّ

أَجْرَهُ. ١٥٦

⁵⁵ Wawancara dengan Bapak Drs. M. Sekretaris di Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie. Pada tanggal 7 Desember 2017.

⁵⁶ Muhammad Nashiruddin Al Al-Bani, *Sahih Sunah Ibnu Majah*, cet 1 (terj. Ahmad Taufik Abdurrahman) (jakarta Selatan: Pustaka Azzam, 2007), hlm. 304.

Artinya: *Dari Anas bin Malik, ia berkata, “Nabi SAW pernah berbekam, kemudian beliau memberi upah kepada si pembekam”* (HR. Ibnu Majah)

Menurut dasar hukum dari akad *ij rah* ketika seseorang menggunakan jasa orang lain, maka yang harus diutamakan adalah upah yang segera dibayarkan sesuai dengan perjanjian atau persyaratan yang telah disepakati.

Gaji PNS dibayarkan pada akhir bulan masa kerja dan harus segera dibayarkan oleh pemerintah. Demikian juga pekerja harian, setelah selesai ia bekerja sehari maka harus segera dibayar atau di upah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, bila dihubungkan dengan pegawai sekarang ini berbanding terbalik dengan apa yang telah dijelaskan di dalam Al-Quran dan hadist Nabi saw, pegawai sekarang bekerja tidak sesuai dengan apa yang telah ditetapkan waktunya atau tidak mencukupi jam kerja, tetapi pada penerimaan upah atau gaji mereka menerimanya secara penuh tanpa ada pemotongan sedikitpun. Hal ini bertentangan dengan akad *ij rah* yang penulis jelaskan diatas.

Berdasarkan Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah pada Pasal 317 bagian keenam tentang harga dan jangka waktu *ij rah* disebutkan bahwa “kelebihan waktu dalam ijarah yang dilakukan oleh *musta’jir* (orang yang menyewa/orang yang memberikan jasa), harus dibayar berdasarkan kesepakatan atau kebiasaan”.⁵⁷ Sebaliknya, apabila terjadi kekurangan waktu dalam *ij rah* yang dilakukan oleh *musta’jir*, maka juga harus dibayarkan berdasarkan kesepakatan dan kebiasaan. Oleh karena itu, pemotongan upah PNS dapat dilakukan berdasarkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 12 Tahun 2016 tentang Tata Cara

⁵⁷Pusat Pengkajian Hukum Islam dan Masyarakat Madani (PPHIMM), *Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah*, (Jakarta:Kencana:2009), hlm. 91.

Pemberian, Pemotongan, dan Penghentian Pembayaran Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kepegawaian Negara.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka peraturan mengenai pemotongan tunjangan di Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie suatu hal yang wajar. Hal ini dapat diketahui dari pemotongan tunjangan PNS yang terlambat masuk kerja satu menit akan dikurangi sebesar 0,5 persen. Begitu juga bagi pegawai yang pulang lebih cepat dari jadwal yang telah ditentukan, setelah diberlakukan pemotongan upah/gaji tersebut di kantor perhubungan Kabupaten Pidie masih saja ada beberapa pegawai yang belum disiplin, walaupun tunjangannya telah dipotong.⁵⁸

Sedangkan untuk keterlambatan kerja atau pulang lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan, misalnya seperti keterlambatan 1 menit hingga 30 menit akan dikenakan pemotongan sebesar 0,5 persen, bagi yang terlambat di atas 31 menit hingga 60 menit maka akan dikenakan pemotongan sebesar 1 persen, bagi yang terlambat di atas 60 menit sampai dengan 90 menit akan dikenakan pemotongan sebesar 1,25 persen, dan bagi yang terlambat diatas 90 menit lebih akan dikenakan pemotongan sebesar 2,5 persen.⁵⁹

Contohnya apabila seseorang mempekerjakan seseorang maka hendak ia memberikan upahnya secara sempurna, misalnya bila seseorang mempekerjakan seseorang selama sebulan maka tidak boleh baginya memotong gaji sehari atau dua hari. Namun apabila ia absen satu hari dipotong upahnya satu hari, lebih dari itu adalah memakan harta orang lain dengan batil.

⁵⁸Wawancara dengan Ibu Nilawati, Pegawai Negeri Sipil Bagian Kepegawaian dan Umum Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie, Pada tanggal 7 Desember 2017.

⁵⁹Wawancara dengan Ibu Nilawati, Pegawai Negeri Sipil Bagian Kepegawaian dan Umum Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie, pada tanggal 7 Desember 2017.

Bagi pegawai yang tidak melakukan pekerjaannya dengan amanah atau tidak saling menasehati untuk kebaikan pegawai mereka, maka mereka telah mendengar bahwasanya diantara ciri-ciri dan sifat iman itu adalah amanah dan memelihara amanah. Maka yang wajib dilakukan oleh seorang pegawai adalah hendaknya mereka melaksanakan amanah yang telah dibebankan kepada mereka dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab, memperhatikan waktu mulai kerja dan jam pulang kerja.

BAB EMPAT

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

1. Di Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie masih ada beberapa pegawai yang sering dan masih datang terlambat, walaupun sudah di terapkan peraturan bahwa yang melanggar kedisiplinan akan di potong tunjangan dalam bentuk % hal ini berdasarkan pada Peraturan Badan kepegawaian Negara Nomor 12 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pemberian, Pemotongan, Penghentian Pembayaran Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kepegawaian .
2. Dalam hal ketidakdisiplinan waktu maka termasuk kedalam kekurangan waktu dalam bekerja. Menurut Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah pada Pasal 317 dijelaskan bahwa kelebihan waktu dalam *ij rah* yang dilakukan oleh *musta'jir* (orang yang menyewa/meberi jasa) harus dibayar berdasarkan kesepakatan atau kebiasaan. Sebaliknya, apabila terjadi kekurangan waktu dalam *ij rah* juga harus dibayar sesuai kesepakatan dan kebiasaan. Oleh karena itu pemotongan tunjangan PNS dapat dilakukan oleh Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie karena sesuai dengan akad *ij rah*.

4.2 Saran-saran

Berdasarkan penelitian yang telah penulis lakukan, terdapat saran-saran khususnya bagi Pegawai Negeri sipil di Kabupaten Pidie mengenai pemotongan upah karena tidak disiplin

1. Pemotongan tunjangan telah di tentukan atau dijelaskan di dalam Al-qur'an yang mana upah harus diberikan berdasarkan kinerja seseorang pegawai dan bekerja sesuai dengan tenaga dan kemampuannya, dengan demikian manusia di anjurkan untuk tidak bermalas-malasan dalam mengerjakan apa yang telah diwajibkan baginya. Karena apabila bekerja tidak sesuai dengan yang telah di diberlakukan maka gaji yang diterima setiap bulannya harus di potong sesuai dengan Undang-undangan (UU) atau Peraturan Pemerintah (PP).
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan lebih teliti dan kritis dalam memandang permasalahan-permasalahan pada masyarakat yang mempunyai pekerjaan dan penghasilan sangat menguntungkan. Karena masih banyak dari masyarakat tersebut belum mengetahui kewajiban-kewajiban mereka dalam menjalankan tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Amir Syarifuddin, *Garis-garis Besar Fiqh*, Jakarta: Kecana. 2003.
- Fiqh Empat *Mazhab*, (Terj. H. Moh. Zuhri, Dipl. Tafl, dkk), Jakarta:Asy-syifa, 1993.
- George D. Helsey, *Bagaimana Memimpin dan Mengawasi Pegawai Anda*, Jakarta: PT. Rineka Cipta. 2010.
- H. Muhibbutthabary, *Fiqh Amal Islam Teoritis dan Praktis*,Bandung: Citapustaka Media, 2012.
- H. Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007.
- Hamka, *Tafsir Al-Azhar*, Cet II, jilid 5, Sigapura: Pustaka Nasional Pte Ltd. 1993.
- Hassan Saleh, *Kajian Fiqh Nabawi dan Fiqh Kontemporer*, Jakarta: Rajawali Pers. 2008.
- Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Rajawali Press, 2011.
- Husain Umar,*Metode Penelitian*, Jakarta Utara: PT Raja Grafindo Persada, 1996.
- Imam Ibnu Katsir, *Tafsir Ibnu Katsir*, Jil.7, cet. 11 (terj. Arif Rahman Hakim, Syahirul Alim), Jawa Tengah: Insan Kamil, 2016.
- Imam Ibnu Katsir, *Tafsir Ibnu Katsir*, Jil.II, cet. 11 (terj. Arif Rahman Hakim, Syahirul Alim), Jawa Tengah: Insan Kamil, 2016.
- M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah*, Jilid 5, Jakarta: Lentera Hati. 2002.
- Mardani, *Fiqh Ekonomi Syariah*, cat 2, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2013.
- Muhammad Nashiruddin Al Al-Bani, *Sahih Sunah Ibnu Majah*, cet 1 (terj. Ahmad Taufik Abdurrahman), jakarta Selatan: Pustaka Azzam, 2007.
- Mustaq Ahmad, *Etika Bisnis Dalam Islam*, Jakarta Timur: Pustaka Al Kautsar. 2001.
- Mustofa Dieb Al Bigha, *Fiqh Islam Lengkap dan Praktis*, Surabaya: Insan Amanah.

- Oni Sahron, dan Adiwarmarman A Karim, *Maqashid Bisnis dan Keuangan Islam: Sintesis Fikih dan Ekonomi*. Jakarta: Rajawali Press, 2015.
- Qomarul Huda, *Fiqh Muamalah*, Yogyakarta: Teras, 2011.
- Ridwan Nurdin, *Fiqh Muamalah*, Banda Aceh: Yayasan Pena Banda Aceh, 2010.
- S. Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*, Bandung: Transito, 1996.
- Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, cet VI, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2006.
- Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunah*, (ter: Mukhlisin Adz-Dzaki, Arif Hidayat, Ahmad Rifa'i, Abu Fadhil), Surakarta: Insan Kamil, 2016.
- Soejono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI Press, 1986.
- Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014.
- T.H. Handoko, *Managemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 1994.
- Tjiptono, Fandi, *Strategi Pemasaran*, cet 1, Yogyakarta: Andi Offset, 1997.
- Wahbah Zuhaili, *Al-Fiqhu asy-safi'i al-Muyassar*, Jakarta: PT. Niaga Swadaya, 2008.

Sumber Penerbit Online

- Ali Husman, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pemberian Upah Tanpa Kontrak di UD Samudra Pratama Surabaya*, Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2014. Skripsi Dipublikasikan.
- Erdhi Maulana dan Meyzi Heriyanto, *Keteladanan Pemimpin, Aktualisasi Diri, Balas jasa, dan Disiplin Kerja*. Riau.Journal, Vol 1, Nomor 3, 2013.
- Hanik Al-Mukarramah, *Pengawasan Internal Terhadap Kinerja dan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Banda Aceh Dalam Perspektif Manajemen Syariah*, Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, 2013. Tidak Dipublikasikan.

Helman Fachri dan Peri Irawan, *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai di RRI, Pontianak*.

Iqlima Racmah, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak*, Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, 2017. Tidak Dipublikasikan.

Khiki Utari, *Pengaruh dan Kepemimpinan Pengawasan Melekat Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Pertambangan dan Energi di Kabupaten Kutai Timur*, eJournal, Vol 3, Nomor 1. 2015.

Miftachul Mujib, *Pengaruh Lingkungan kejadian Komitmen Terhadap Disiplin Kerja (Studi Pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Istimewa Jogjakarta)*, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, 2016. Dipublikasikan.

<https://portal-ilmu.com/peraturan-cuti-pegawai-negeri-sipil>, di akses pada tanggal 23 oktober 2017.

Rifatul Munawaroh, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pelaksanaan Pengupahan Karyawan di Perusahaan Umum Damri Semarang*, Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang, 2009. Dipublikasikan.

Siti Makmuroh, *Analisi Kinerja Aparatur Sipil Negara dalam Pelayanan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Puwokerto*, Skripsi. Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2016. Dipublikasikan.

Sumber Penerbitan Pemerintah, Lembaga

Peraturan Bupati Pidie Nomor 14 Tahun 2017 *tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie*.

Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 85 Tahun 2015, *Tentang Penegakan Disiplin Dalam Kaitannya dengan Tunjangan Khusus Pembinaan Keuangan Negara di Lingkungan Kementerian Keuangan*.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2015, *Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun*, Bab 1 Ketentuan Umum Pasal 1. (Tambahan Lembaran Negara 5715).

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010, *Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*, (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135).

Surat Edaran Nomor: 01/SE/1977 Tentang Permintaan dan Pemberian Cuti Pegawai Negeri Sipil.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 *Tentang Ketenagakerjaan*, (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 39).

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 *tentang Aparatur Sipil Negara*, (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494).

Undang-undang Nomor 8 tahun 1974 *tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*, BAB 1 Pengertian, Pasal 1. (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3041).

Wawancara

Wawancara dengan bapak Sulaiman di Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie dibidang Lalu Lintas dan Angkutan pada Tanggal 7 Desember 2017.

Wawancara dengan Ibu Nilawati, Pegawai Negeri Sipil Bagian Kepegawaian dan Umum Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie, Pada tanggal 7 Desember 2017.

Wawancara dengan Bapak Hasan Basri, Pegawai Negeri Sipil Bagian Seksi Pengujian Sarana pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie, Pada tanggal 7 Desember 2017.

Wawancara dengan Bapak Drs. M. Sekretaris di Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie. Pada tanggal 7 Desember 2017.



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp./Fax. 0651-7557442 Email: fsh@ar-raniry.ac.id

Nomor : 3649/Un.08/FSH.I/11/2017

14 November 2017

Lampiran : -

Hal : Permohonan Kesiediaan Memberi Data

Kepada Yth.

1. Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie
2. Staf/Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Khairunisa
NIM : 121310075
Prodi / Semester : Hukum Ekonomi Syariah / IX (Sembilan)
Alamat : Alu Naga

adalah benar mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry Banda Aceh terdaftar pada Semester Ganjil Tahun Akademik 2017/2018, dan sedang menyusun Skripsi "Pemotongan Upah Pegawai Negeri Sipil Yang Tidak Disiplin Menurut Akad Ijarah Maushufah Fi Dammah (Studi Kasus di Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie)", maka kami mohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat memberikan data-data serta penjelasan seperlunya yang berhubungan dengan Matakuliah tersebut diatas.

Demikian, atas bantuan dan kerja sama yang baik kami haturkan terimakasih.

Wassalam
a.n. Dekan
Wakil Dekan I,

Ridwan Nurdin





PEMERINTAH KABUPATEN PIDIE
DINAS PERHUBUNGAN
دنس فرهوبغن

Alamat : Jln. Tgk. Chik Ditiro Km. 111 Fax : 0653-7820061 Kode Pos 24151 Sigli

SURAT KETERANGAN

No. Peg. 800 / 627 / 2017

1. Yang bertanda tangan dibawah ini :
 - a. Nama : Ir. Sofyan Ahmad
 - b. NIP : 19641231 199803 1 025
 - c. Pangkat/Golongan Ruang : Pembina (IV/a)
 - d. Jabatan : Sekretaris
 - e. Instansi : Dinas Perhubungan Kab. Pidie

2. Dengan ini menyatakan bahwa Saudara (i) :
 - a. Nama : Khairunnisa
 - b. NIM : 121310075
 - c. Prodi / Semester : Hukum Ekonomi Syariah / IX (Sembilan)
 - d. Alamat : Alu Naga

Adalah benar telah mengambil data – data di Dinas kami untuk penyusunan Skripsi yang berjudul “ Pemotongan upah PNS yang tidak disiplin menurut akad Ijarah Maushufah fi Dzimmah “.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sigli, 11 Desember 2017

An. KEPALA DINAS PERHUBUNGAN
KABUPATEN PIDIE

SEKRETARIS

Ir. Sofyan Ahmad

Pembina / Nip. 19641231 199803 1 025

ND. No.Peg.800/616.a/ND/2017

Tgl. 8 Desember 2017



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM**

Jl. SyekhAbdurRaufKopelma Darussalam Banda Aceh
Telp. 0651-7557442 Email : fsh@ar-raniry.ac.id

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
Nomor: 1380 /Un.08/FSH/PP.00.9/03/2018**

T E N T A N G

PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA

- Menimbang** : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan KKU Skripsi pada Fakultas Syari'ah dan Hukum, maka dipandang perlu menunjukkan pembimbing KKU Skripsi tersebut;
b. Bahwa Yang namanya dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai pembimbing KKU Skripsi.
- Mengingat** : 1. Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan;
5. Peraturan Pemerintah RI Nomor 04 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
6. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri IAIN Ar-Raniry Banda Aceh Menjadi Universitas Islam Negeri;
7. Keputusan Menteri Agama 492 Tahun 2003 tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS dilingkungan Departemen Agama RI;
8. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2015 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
10. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor 01 Tahun 2015 tentang Pemberi Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Kepada Para Dekan dan Direktur Program Pasca Sarjana dalam Lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;

M E M U T U S K A N

- Menetapkan** :
- Pertama** : Menunjuk Saudara (i) :
a. Prof. Dr. H. Muslim Ibrahim, MA Sebagai Pembimbing I
b. Amrullah, SHI, MH Sebagai Pembimbing II
- untuk membimbing KKU Skripsi Mahasiswa (i) :
- Nama** : Khairunnisa
NIM : 121310075
Prodi : HES
Judul : Pemotongan Gaji Terhadap Pegawai Negeri Sipil yang Tidak Disiplin Di Tinjau Menurut Akad Ijarah Maushufah Fi Dzimmah (Studi Kasus Di Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie)
- Kedua** : Kepada pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- Ketiga** : Pembayaan akibat keputusan ini dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2018;
- Keempat** : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya apabila ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini.
- Kutipan Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada tanggal : 14 Maret 2018

D e k a n,


Khairunnisa

DAFTAR WAWANCARA

Judul Skripsi: "Pemotongan Tunjangan Pegawai Negeri Sipil Yang Tidak Disiplin Menurut Akad Ijarah (Studi Kasus Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie)"

1. Bagaimana pandangan bapak/ibu mengenai kedisiplinan di Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie?
2. Apakah pegawai yang tidak disiplin dalam menjalankan tugas atau tanggung jawab akan di kenakan pemotongan tunjangan dan berapa persen?
3. Menurut sepengetahuan bapak apa penyebab atau permasalahan yang di alami oleh pegawai sehingga menyebabkan ketidak disiplin dalam menjalankan tugasnya?
4. Bagi sebagian pegawai yang tunjangannya pernah di potong, apakah pegawai tersebut semakin disiplin?
5. Apakah tidak ada efek kerugian yang dialami oleh Dinas sendiri akibat dari kurangnya tanggung jawab dalam bekerja dari pihak pegawai?
6. Ada berapakah semua pegawai yang bekerja di dishub?
7. Bagian atau bidang-bidang apa saja yang ada di dinas perhubungan kabupaten Pidie?
8. Dinas perhubungan kabupaten Pidie bergerak dalam hal atau bidang apa?
9. Permasalahan apa saja yang sering terjadi oleh pegawai saat menjalankan tugasnya?

DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENULIS

1. Nama : Khairunnisa
2. Nim : 121310075
3. Tempat/Tanggal Lahir : Sigli, 23 Januari 1995
4. Jenis Kelamin : Perempuan
5. Agama : Islam
6. Kebangsaan : Indonesia
7. Status : Belum Kawin
8. Pekerjaan : Mahasiswa
9. Alamat : Alu Naga, Banda Aceh
10. Email : -

11. Nama Orang Tua

- a. Ayah : Abdullah Ahmad
Pekerjaan : Pensiunan PNS
- b. Ibu : Anidar Wati
Pekerjaan : IRT

12. Alamat Orang Tua

13. Pendidikan yang ditempuh

- a. SDN 1 Kembang Tanjung. Lulus Pada Tahun 2007
- b. SMPN 2 Sigli. Lulus Pada Tahun 2010
- c. MAN 1 Sigli. Lulus Pada Tahun 2013
- d. Perguruan Tinggi UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Tahun 2013-Sekarang

Demikian riwayat hidup ini saya buat sebenarnya agar dapat dipergunakan seperlunya.

Banda Aceh, 29 Mai 2018

Hormat saya

Khairunnisa